



**Bộ Nông nghiệp và
Phát triển nông thôn**

**Chương trình Phát triển
Liên hợp quốc**



**Dự án Hỗ trợ Chương trình Cải cách hành chính
tại Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn
VIE 02/016**

PHÂN TÍCH GIỚI

TẠI BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN

NGHIÊN CỨU ĐỊNH TÍNH

**Các ý kiến, suy nghĩ, vấn đề và nhu cầu của công chức, viên chức
thuộc Bộ NN & PTNT về bình đẳng giới và hòa nhập giới**

**Astrid Tripodi
Tạ Ngọc Sính**

Tháng 9 năm 2004

Mục lục

Giới thiệu	5
A. Phương pháp nghiên cứu	6
I. Phỏng vấn trực tiếp các công chức, viên chức	6
1. Phương pháp phỏng vấn	6
2. Thông tin tóm tắt về các cán bộ, viên chức được phỏng vấn	6
3. Chuẩn bị cho các phỏng vấn viên	7
II. Thảo luận nhóm mục tiêu	7
III. Chuẩn bị và kinh nghiệm với các cuộc phỏng vấn	8
B. Kết quả	9
I. Tổ chức cán bộ	10
1. Thu thập số liệu	10
2. Tuyển dụng	10
3. Đề cương nhiệm vụ	11
4. Thăng tiến và đề bạt	11
4.1. Khó khăn đối với vấn đề đề bạt	11
4.2. Quy hoạch cán bộ	12
5. Tập huấn về chuyên môn	14
6. Lương	15
II. Phúc lợi xã hội	15
1. Chăm sóc sức khỏe	15
2. Nghỉ đẻ và chăm sóc con khi ốm	15
3. Nghỉ hưu	15
III. Gia đình và công việc	16
IV. Môi trường làm việc	16
V. Cơ cấu tổ chức	17
VI. Nhận thức và tập huấn về giới	17
1. Nâng cao nhận thức về giới	17
2. Tập huấn về giới	18
2.1 Phương pháp tập huấn	19
2.2. Tài liệu tập huấn	19
2.3. Nội dung tập huấn	19
2.4. Học viên	20
2.5. Công tác chuẩn bị và tổ chức tập huấn	21
3. Hòa nhập giới vào các trường của Bộ NN & PTNT	22
3.1. Chương trình giảng dạy	22
3.2. Cán bộ giảng dạy	23
VII. Các chính sách về giới	23
1. Thông tin	23
2. Cam kết	24
3. Xây dựng và thực hiện các chính sách về giới.....	24
4. Giám sát và đánh giá	26

VIII. Các tổ chức liên quan đến giới	27
1. Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ	27
1.1. Vai trò của Ban VSTBPN	27
1.2. Thẩm quyền của Ban VSTBPN	28
1.3. Các Tiểu ban VSTBPN	28
1.4. Các thành viên của Ban VSTBPN	29
2. Công đoàn và Ban Nữ công	31
3. Tổ Công tác giới	31
IX. Các Công ty	31
C. Đề xuất	32
I. Các đề xuất với Dự án CCHC	32
II. Đề xuất với Bộ NN & PTNT.....	34
III. Các đề xuất khác	34
Đánh giá chung	35
Các phụ lục	36
Phụ lục 1: Hướng dẫn phỏng vấn Nghiên cứu định tính về giới	36
Phụ lục 2: Thông tin tóm tắt về các cán bộ, viên chức được phỏng vấn trực tiếp	44
Phụ lục 3: Danh sách các đơn vị tham gia thảo luận nhóm	51
Phụ lục 4: Danh sách các cán bộ tham gia nghiên cứu	52

Danh mục các từ viết tắt

CFAW	Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ (Ban VSTBPN)
DARD	Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (Sở NN & PTNT)
DOP	Vụ Tổ chức Cán bộ
MARD	Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (Bộ NN & PTNT)
MoHA	Bộ Nội vụ
NCFAW	Ủy ban Quốc gia Vì sự tiến bộ của Phụ nữ
PAR	Cải cách hành chính công
POA	Kế hoạch Hành động
ToT	Đào tạo giáo viên
WTC	Ban Nữ công

Giới thiệu

Chiến lược Giới đến năm 2010 và Kế hoạch hành động Giới đến năm 2005 cho ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đã được Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thông qua vào tháng 11 năm 2003.

Ngay đầu giai đoạn 2 (2003-2006) của Dự án Hỗ trợ Chương trình Cải cách hành chính tại Bộ NN & PTNT (Dự án CCHC), các mối quan tâm về giới đã được lồng ghép vào các tài liệu lập kế hoạch của Dự án. Tổ Công tác giới đã được thành lập để thúc đẩy và hỗ trợ việc lồng ghép giới vào các hoạt động của Dự án. Tổ này bao gồm các thành viên đại diện cho nhiều đơn vị khác nhau trong Bộ NN & PTNT.

Để hiểu được những nhu cầu còn tồn tại và nắm được những lựa chọn cho tương lai về vấn đề hòa nhập giới vào trong các đơn vị khác nhau của Bộ và cũng là để định hướng cho các hoạt động về giới trong Dự án CCHC, bản phân tích về giới dưới đây được tiến hành dưới dạng một công trình nghiên cứu định tính.

Mục đích của nghiên cứu này là nhằm thu thập các ý kiến, suy nghĩ, các vấn đề và nhu cầu khác nhau của công chức, viên chức về vấn đề giới và hòa nhập giới để đưa ra những khuyến nghị về các hoạt động liên quan đến giới cho Dự án CCHC và cho Bộ NN & PTNT.

Công trình nghiên cứu này được một nhóm bao gồm một Chuyên gia tư vấn quốc tế, một Chuyên gia tư vấn trong nước và 4 phỏng vấn viên thực hiện từ tháng 7 đến tháng 9 năm 2004.

A. Phương pháp nghiên cứu

Công trình nghiên cứu này được thực hiện tại Hà Nội, Hà Tây và thành phố Hồ Chí Minh với các cục, vụ, viện, các trường cán bộ quản lý, trường kỹ thuật, các công ty và các cơ quan trực thuộc Bộ. Nhằm thu thập được những ý kiến khác nhau, nhóm nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn trực tiếp các công chức, viên chức của Bộ và đã tổ chức 3 cuộc thảo luận nhóm mục tiêu.

Địa điểm phỏng vấn được liệt kê trong phụ lục 2.

I. Phỏng vấn trực tiếp các công chức, viên chức

1. Phương pháp phỏng vấn

Nhóm nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn trực tiếp riêng với 202 công chức, viên chức của 60 đơn vị khác nhau trực thuộc Bộ NN & PTNT. Các cuộc phỏng vấn được ghi âm, sau đó tiến hành giải băng và phân tích.

Các cuộc phỏng vấn được tiến hành theo phương pháp phỏng vấn bán cấu trúc, sử dụng nhiều câu hỏi mở nhằm thu thập được nhiều ý kiến khác nhau. Các câu hỏi đóng cũng được sử dụng nhằm hướng người trả lời phỏng vấn vào một vấn đề cụ thể.

Chuyên gia trong nước và quốc tế đã chuẩn bị trước một bản hướng dẫn phỏng vấn bán cấu trúc để làm công cụ hỗ trợ cho các phỏng vấn viên. Nó đã được đưa ra thảo luận, thử nghiệm và điều chỉnh, có bổ sung các ý kiến đóng góp của các thành viên Tổ công tác giới, đại diện Công đoàn, Ban Nữ công, Đoàn thanh niên và Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ (Ban VSTBPN) Bộ NN & PTNT. Bản hướng dẫn phỏng vấn này không được sử dụng như là một bộ các câu hỏi định sẵn chỉ việc đưa ra phỏng vấn mà nó được sử dụng như một công cụ trợ giúp cho các phỏng vấn viên về phương pháp phỏng vấn bán cấu trúc, với những câu hỏi mang tính định hướng về những vấn đề cần phải tập trung khi tiến hành phỏng vấn.

2. Thông tin tóm tắt về các công chức, viên chức được phỏng vấn

Các đơn vị khác nhau trong Bộ NN & PTNT đã được yêu cầu cung cấp các cán bộ với năng lực và trình độ khác nhau để trả lời phỏng vấn theo những tiêu chí lựa chọn sau đây:

- | | |
|-------------------|--|
| Giới tính: | Mục tiêu là phỏng vấn nam và nữ công chức, viên chức với tỉ lệ 1:1. Trên thực tế, nhóm phỏng vấn đã tiến hành phỏng vấn 93 nữ và 109 nam. |
| Chức vụ: | <ul style="list-style-type: none">• Vị trí lãnh đạo (phần lớn các lãnh đạo đều là nam, trường hợp có lãnh đạo là nữ thì sẽ ưu tiên để phỏng vấn).• Các cán bộ kỹ thuật/ kinh doanh/ giảng dạy/ nghiên cứu bao gồm cả các trưởng phòng/ bộ phận. |

Độ tuổi:

Hai nhóm tuổi được lựa chọn theo giới tính:

- Nam: < 45 và ≥ 45 tuổi
- Nữ: < 40 và ≥ 40 tuổi

Việc phân nhóm tuổi như trên để phù hợp với vấn đề đề bạt, đào tạo nâng cao, kinh nghiệm công tác và tham vọng nghề nghiệp.

Trình độ học vấn:

- Sau đại học
- Đại học
- Trung cấp, công nhân kỹ thuật

Thông tin tóm tắt về các công chức, viên chức đã phỏng vấn được liệt kê trong phụ lục 2.

3. Chuẩn bị cho các phỏng vấn viên

Bốn phỏng vấn viên trong nước đã được tuyển chọn dựa trên kinh nghiệm về phương pháp nghiên cứu định tính và mức độ hiểu biết của họ về vấn đề giới.

Dự án đã tổ chức một khoá tập huấn 3 ngày cho các phỏng vấn viên, nội dung tập trung vào phương pháp phỏng vấn bán cấu trúc, những vấn đề và câu hỏi quan trọng cần hỏi, cách sử dụng máy ghi âm và cách giải băng. Ngoài ra, các phỏng vấn viên còn được giới thiệu một số vấn đề về giới, hòa nhập giới, các chính sách về giới (Chiến lược giới, Kế hoạch Hành động giới) và các tổ chức có liên quan đến vấn đề giới (Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ, Ban Nữ công, Tổ Công tác giới...).

Bản hướng dẫn phỏng vấn sau khi thảo luận, thử nghiệm và điều chỉnh đã được phát cho các phỏng vấn viên sử dụng trong quá trình phỏng vấn (*xem phụ lục 1*).

II. Thảo luận nhóm mục tiêu

Nhóm nghiên cứu đã tiến hành một thảo luận nhóm với 8 cán bộ lãnh đạo tại Hà Nội và 2 thảo luận nhóm khác với 23 công chức, viên chức (gồm các cán bộ kỹ thuật, nghiên cứu, giảng dạy và kinh doanh) tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh. Có 24 đơn vị đã tham gia các cuộc thảo luận này, danh sách được liệt kê ở phụ lục 3.

Các cuộc thảo luận đều được ghi âm và sau đó giải băng.

Cuộc thảo luận với các cán bộ lãnh đạo chủ yếu tập trung vào các ý kiến và nhu cầu đối với các chính sách về giới và quá trình hòa nhập giới, trong khi các cuộc thảo luận với các cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ lại thiên về vấn đề giới trong công việc hàng ngày. Các cán bộ nam và nữ được tách nhóm riêng khi thảo luận về những khó khăn, tồn tại nhằm tránh những ý kiến mang tính thành kiến. Sau khi kết quả thảo luận của mỗi nhóm được trình bày trước cả hội nghị, từng nhóm được yêu cầu thảo luận tiếp để tìm ra giải pháp cho những khó khăn, tồn tại mà nhóm kia đã nêu ra. Mọi người đều tham gia rất tích cực, hứng thú và đánh giá cao phương pháp thảo luận có sự tham gia này.

III. Công tác chuẩn bị và kinh nghiệm đối với các cuộc phỏng vấn

Các đơn vị khác nhau trong Bộ được yêu cầu tham gia vào công trình nghiên cứu và phải cung cấp một số cán bộ nhất định để tham gia phỏng vấn vào một ngày nhất định theo các tiêu chí lựa chọn như đã mô tả (*xem phần trên*). Các phỏng vấn viên có nhiệm vụ liên lạc trực tiếp với các cán bộ sẽ được phỏng vấn để bố trí thời gian. Trong một vài trường hợp, việc bố trí thời gian cũng gặp khó khăn do cán bộ được phỏng vấn mắc bận công tác đột xuất, đặc biệt là các công chức, viên chức ở vị trí lãnh đạo. Do vậy không thể tiến hành theo thời gian biểu một cách cứng nhắc mà các phỏng vấn viên phải linh hoạt, có thể hoãn cuộc phỏng vấn và bố trí vào một thời gian khác.

Tính linh hoạt của các phỏng vấn viên cũng như hiểu biết của họ về vấn đề cần nghiên cứu và mục tiêu nghiên cứu có tầm quan trọng rất lớn đối với kết quả của công trình nghiên cứu này.

Trừ một vài trường hợp cá biệt, nhìn chung các cán bộ được phỏng vấn đều chấp nhận cho ghi âm.

Một số cán bộ tỏ ra khá miễn cưỡng khi nói về một số vấn đề nhạy cảm giới và một vài người khác không bộc lộ quan điểm của riêng họ mà lại nói theo quan điểm chính trị.

B. Kết quả

Các vấn đề, nhu cầu và ý kiến trong phần này được mô tả theo kết quả thu được từ các cuộc phỏng vấn chứ không chứa bất kỳ một nhận xét nào của nhóm Chuyên gia tư vấn.

I. Tổ chức cán bộ

Theo quan điểm của các cán bộ được phỏng vấn, khi hòa nhập giới vào công tác tổ chức cán bộ có 4 điểm chính quan trọng sau đây: qui định một tỷ lệ cán bộ nữ cho từng đơn vị, đảm bảo đủ lương và thưởng cho tất cả các cán bộ, hỗ trợ cán bộ nữ để họ được đề bạt vào những vị trí cao hơn và phải đảm bảo rằng tất cả cán bộ nam và nữ đều có cơ hội tiếp cận tới các phúc lợi xã hội như nhau.

1. Thu thập số liệu

Thiếu các số liệu về công chức, viên chức nữ của Bộ NN & PTNT liên quan đến số lượng, chất lượng, việc đào tạo, tập huấn, kiến thức chuyên môn và năng lực làm việc của họ. Hiện tại, mới chỉ có số liệu về các cán bộ nữ đang nắm giữ những vị trí lãnh đạo. Không có số liệu về khối kinh doanh trực thuộc Bộ và các khó khăn nảy sinh do quá trình cổ phần hoá các công ty. Cần tiến hành một nghiên cứu định tính để tìm hiểu thực tế và sử dụng những thông tin đó giúp nâng cao cho công tác quản lý nguồn nhân lực.

2. Tuyển dụng

Thường thì các đơn vị thích tuyển nam hơn. Vấn đề ưu tiên cho người thân trong quá trình tuyển dụng đã đôi lần được nhắc đến.

Ban tuyển dụng không nên chỉ gói gọn trong các cán bộ của bộ phận nhân sự và lãnh đạo mà nên thuê các chuyên gia bên ngoài để đánh giá năng lực của ứng viên đối với một lĩnh vực kỹ thuật cụ thể nào đó.

Một số chỉ tiêu trong Kế hoạch hành động Giới về tuyển dụng các cán bộ nữ¹ không sát thực tế và điều này làm cho các đơn vị trong Bộ không muốn thực hiện. Một số người có thể đã hiểu về vấn đề bình đẳng giới và công bằng giới nhưng trên thực tế họ lại không được xem xét trong quá trình tuyển dụng. Nhằm thúc đẩy việc tuyển dụng cán bộ nữ, một cán bộ trả lời phỏng vấn gợi ý nên cộng từ 0,5 đến 1 điểm vào kết quả thi tuyển công chức cho các ứng viên nữ. Nhưng một số người khác lại cho rằng tiêu chí tuyển dụng nên công bằng cho cả nam và nữ. Không nên ưu tiên phụ nữ chỉ vì giới tính của họ mà tiêu chí lựa chọn đầu tiên phải là kỹ năng và năng lực làm việc. Tuy nhiên, để đẩy nhanh quá trình bình đẳng giới thì nên thông nhất một tỉ lệ biên chế nữ nhất định đối với trường hợp cụ thể của từng đơn vị hay bộ phận. Nên ban hành các hướng dẫn và qui chế khuyến khích ban tuyển dụng tuyển các ứng viên nữ.

Cần xây dựng các qui chế mới về thi tuyển công chức. Nên tổ chức thi công chức mỗi năm một lần hay 2 năm một lần để thay thế những vị trí còn thiếu/ trống được dự tính trước. Nên có nhiều thông tin công khai hơn và chi tiết hơn về các vị trí còn thiếu/ trống sắp tới để tránh trường hợp nhiều ứng viên quan tâm hy vọng và chờ đợi nhiều năm liền hay chờ đợi vô vọng để được chấp nhận là công chức, viên chức.

¹ 20-30% cán bộ mới được bổ nhiệm tại tất cả các cấp từ năm 2004 trở đi là nữ

3. Đề cương nhiệm vụ

Cần phải đánh giá và tổ chức lại các công chức, viên chức tại tất cả các đơn vị bằng cách xây dựng và thể chế hoá một hệ thống đánh giá cán bộ nhằm tìm ra những kỹ năng còn thiếu để bổ sung. Các công chức, viên chức cần phải chịu trách nhiệm về kết quả công việc của mình. Phương pháp tự đánh giá quá trình công tác hàng năm hiện nay không dựa vào những tiêu chí khách quan. Đánh giá cán bộ nên dựa vào đề cương nhiệm vụ chính xác và những cán bộ không thoả mãn tiêu chí cần được đào tạo lại, chuyển sang làm công việc khác hay khuyến khích cho nghỉ hưu sớm. Cần có những biện pháp khuyến khích các công chức, viên chức đạt kết quả học tập tốt và khuyến khích việc nâng cao kỹ năng chuyên môn. Nhìn chung, các cán bộ lãnh đạo luôn cố gắng giao trách nhiệm cho nhân viên của họ theo đúng năng lực và kiến thức nhưng một số người trả lời phỏng vấn vẫn nhấn mạnh rằng *“Phải có bản mô tả công việc cho từng vị trí một, trên cơ sở mô tả đó mới chọn người, phải từ việc để chọn người chứ không phải là từ người để chọn việc”* (nam, 34 tuổi, Trưởng ban, Tổng công ty). Đề cương nhiệm vụ cho tất cả các vị trí tại các đơn vị thuộc Bộ đều chưa được chi tiết và cần phải thiết kế các bản chức danh công việc thật rõ ràng về vị trí công tác, nhiệm vụ, yêu cầu về kỹ năng, kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm, địa điểm và thời gian làm việc. Dự án CCHC tại Bộ nên tổ chức các khoá tập huấn về quản lý nhân sự và về thiết kế các bản chức danh công việc thoả mãn về giới cho cán bộ của Vụ Tổ chức cán bộ.

Cần luân chuyển các vị trí cán bộ hành chính hai năm một lần để cán bộ có kiến thức toàn diện về hệ thống văn phòng và có thể thay thế đồng nghiệp trong những trường hợp phải nghỉ ốm hay nghỉ đẻ.

4. Thăng tiến và đề bạt

4.1. Khó khăn đối với vấn đề đề bạt

Các cán bộ trả lời phỏng vấn đã nêu ra một số hạn chế khi đề bạt các cán bộ nữ:

- Lãnh đạo thường không tin tưởng vào năng lực và khả năng sắp xếp thời gian của cán bộ nữ để hoàn thành nhiệm vụ được giao khi đề bạt họ vào những vị trí cao hơn. Nam giới thường được ưu tiên hơn nữ thậm chí ngay cả khi họ có trình độ và kỹ năng như nhau. Có một thực tế là một phần công việc của các vị lãnh đạo là phải tham gia vào các bữa tiệc, các sự kiện xã hội ngoài giờ hành chính và điều này được coi là không phù hợp đối với phụ nữ.
- Phụ nữ thường thiếu động cơ làm việc và có tính tính tự ti: *“Nhiều chị em cứ tự ti, nói là thôi để em phấn đấu một thời gian nữa, thế là các anh ấy có lý do để nói là: 'Tôi đã gặp trực tiếp rồi nhưng chị ấy nói là chưa có kinh nghiệm', thế là các anh ấy gạt ra luôn”* (nữ, 54 tuổi, Trưởng Tiểu ban VSTBPN, Tổng công ty). Sự kỳ vọng đối với những phụ nữ giữ chức vụ lãnh đạo thường khá cao và điều này làm cho họ cảm thấy bị áp lực và nhiều người cho rằng phụ nữ cần phải làm việc tích cực gấp 2 lần nam giới thì mới được thừa nhận: *“Chị em phụ nữ ở đây cũng không muốn làm lãnh đạo lắm bởi vì có nhiều ràng buộc và rất nhiều áp lực công việc. Chị em thấy họ làm lãnh đạo từ cấp*

khoa trở xuống là phù hợp. Nếu không mong muốn làm lãnh đạo mà lại được đề bạt lên thì hiệu quả công việc cũng sẽ không cao... và nếu ở vị trí cao hơn thì căng thẳng và áp lực công việc càng nhiều hơn. Nhiều chị em về chuyên môn cũng rất giỏi, lãnh đạo có ý đề bạt vào các vị trí mà họ có thể làm được nhưng bản thân họ không ham muốn, không thích thú lắm thành ra nhiệt tình sẽ giảm đi” (nữ, 47 tuổi, Trưởng khoa, trường Trung học).

- Thái độ của người chồng: Nhiều phụ nữ không muốn được đề bạt vào vị trí cao hơn trưởng phòng vì điều đó có thể nảy sinh những mâu thuẫn với chồng và nhiều vấn đề khác trong cuộc sống gia đình: *“Sau khi đi học về, nhiều phụ nữ hy sinh toàn bộ cuộc sống gia đình để phấn đấu vì sự nghiệp dẫn đến tan vỡ hạnh phúc gia đình”* (nam, 34 tuổi, Trưởng Ban, Tổng công ty).
- Tuổi đề bạt đối với nữ bị giới hạn ở 50² và nghỉ hưu của nữ ở tuổi 55 là sớm. *“Bị hạn chế về tuổi là trở ngại lớn nhất cho việc thăng tiến của chị em”* (thảo luận nhóm tại thành phố Hồ Chí Minh). Ở độ tuổi này phụ nữ có thể có đủ kinh nghiệm làm việc để được đề bạt vào một vị trí lãnh đạo và họ thường ít gặp những khó khăn về gia đình vì con cái họ đã trưởng thành.
- Điều kiện chăm sóc sức khoẻ cho công chức, viên chức tương đối kém.

Theo chế độ hiện hành, cứ 3 năm tăng lương một lần. Sau một số năm công tác và đã đạt đến một bậc lương nhất định và ít nhất phải có bằng Thạc sĩ, các công chức, viên chức có thể được cử tham dự kỳ thi nâng ngạch công chức sau khi đã tham gia một khoá bồi dưỡng về kiến thức về kinh tế - kỹ thuật (dưới sự giám sát của Bộ Nội vụ). Nhìn chung, để đạt được mức lương này thì thường phải trải qua một quá trình công tác khá dài và đây là một thiệt thòi đối với phụ nữ bởi vì họ chỉ được nâng ngạch ở độ tuổi mà cơ hội được đề bạt vào các vị trí lãnh đạo cao hơn còn rất hạn chế. Hiện tại, điều kiện để công chức, viên chức được tham dự kỳ thi nâng ngạch là phải có bằng Thạc sĩ và có hệ số lương từ 2,82 trở lên. Điều này dẫn đến sự bất bình đẳng bởi thời gian làm việc ở ngạch công chức mới của phụ nữ chỉ còn ít so với nam giới do họ phải về hưu trước 5 năm. Ngoài ra, mức lương hưu lại căn cứ trên mức lương những năm cuối của quá trình công tác và do vậy lương của phụ nữ bị thấp hơn. Do vậy, các cán bộ trả lời phỏng vấn gợi ý rằng nên giảm yêu cầu về thời gian làm việc để được thi nâng ngạch công chức cho nữ giới.

4.2. Qui hoạch cán bộ

Việc phân tích kết quả ghi âm các cuộc phỏng vấn cho thấy nhiều công chức, viên chức vẫn chưa hiểu rõ thuật ngữ “qui hoạch cán bộ” trong khi một số người cho rằng việc qui hoạch cán bộ sẽ dẫn đến sự ghen tị của đồng nghiệp và tạo áp lực đối với người được lựa chọn để qui hoạch.

Theo nhiều người được phỏng vấn thì việc qui hoạch cán bộ nên bắt đầu ngay từ việc tuyển dụng công chức và cần phải thực hiện theo quan điểm lâu dài để chuẩn bị dần cho

² Giới hạn tuổi đề bạt: nữ 50/ nam 55, tuổi nghỉ hưu: nữ 55/ nam 60

họ, đặc biệt là cán bộ nữ cho các vị trí lãnh đạo. Cần quan tâm tới các cán bộ nữ ngay từ khi họ mới bắt đầu công tác để tìm hiểu nguyện vọng, động cơ, khả năng làm việc của họ và dần dần hỗ trợ họ, tạo cho họ các cơ hội nâng cao kiến thức chuyên môn. Việc qui hoạch cán bộ phải bao gồm cả việc chuẩn bị, tập huấn cho phụ nữ về kỹ năng quản lý và lý luận chính trị để có thể đề bạt họ vào những vị trí lãnh đạo tương lai. Tiêu chí lựa chọn đề bạt không nên thiên vị về giới tính mà phải bình đẳng cho cả nam và nữ: *“Việc ấn định tỉ lệ phân trăm đề bạt cán bộ nữ cần phải xem xét lại bởi vì mục đích để làm gì? Nếu mục đích để chọn lãnh đạo thì phải chọn những người đủ tiêu chuẩn A, B, C... Chúng ta phải lấy mục đích chính, nếu ai đạt được chỉ tiêu đó người đó sẽ được lựa chọn, không nhất thiết đó là nam hay nữ... Cái gì mang tính hình thức thì không nên làm”* (nam, 49 tuổi, Trưởng phòng, Cục).

Việc đề bạt phải được lập kế hoạch chu đáo bởi một số đơn vị đã đề bạt các cán bộ nữ vào những vị trí lãnh đạo trong khi họ chưa thật sự đủ năng lực. Vụ Tổ chức Cán bộ chịu trách nhiệm quản lý nguồn nhân lực phải trực tiếp lưu tâm tới mỗi quan tâm này: *“Nguyện vọng của tôi là bộ phận đó phải được Vụ Tổ chức Cán bộ lưu tâm vì Vụ Tổ chức Cán bộ là cơ quan quản lý về nguồn lực nên phải đánh giá, kiểm tra trên cơ sở đó rút kinh nghiệm”* (nam, 59 tuổi, lãnh đạo, một tổ chức quần chúng). Cán công chức, viên chức cả nam và nữ trước hết phải được đánh giá, rồi được đào tạo, kiểm tra, bổ nhiệm, giám sát và đánh giá dựa trên yêu cầu của từng cơ quan.

Các cán bộ nữ nên bày tỏ quan điểm của họ với lãnh đạo và làm cho lãnh đạo hiểu rằng họ cần được hỗ trợ phù hợp.

Hiện tại, phần lớn các vị trí lãnh đạo đều do nam giới đảm nhận tại hầu hết các đơn vị và không có thứ trưởng nữ. Cần nâng cao năng lực cho cán bộ lãnh đạo nữ của Bộ để tiến tới ít nhất phải bổ nhiệm được một Thứ trưởng là nữ. Cần có nhiều phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo hơn để có đủ quyền lực để hỗ trợ vấn đề bình đẳng giới. Một cán bộ được phỏng vấn thậm chí còn nói thẳng: *“Phải qui định mỗi Bộ phải có một nữ Thứ trưởng. Nhà nước tiếc gì mà không bổ nhiệm một đồng chí nữ Thứ trưởng làm Trưởng ban VSTBPN?”* (nam, 48 tuổi, chuyên viên, Vụ).

Các mục tiêu nêu trong Chiến lược Giới về việc đề bạt các cán bộ nữ không sát với thực tế bởi vì hầu hết các vị trí lãnh đạo đã đủ và chưa có thay đổi trong cơ cấu biên chế trong thời gian tới. Khi xây dựng Chiến lược Giới và Kế hoạch hành động Giới đã chưa xem xét kỹ tới các chính sách về nhân sự và công tác tổ chức cán bộ nên các mục tiêu đề ra không thực hiện được. Việc qui hoạch cán bộ lãnh đạo nữ phải phù hợp với qui hoạch cán bộ của đơn vị. Nhiều đơn vị không có đủ cán bộ nữ hoặc các cán bộ nữ không đủ tiêu chí để đảm đương các vị trí lãnh đạo: *“Tôi cho rằng Kế hoạch hành động Giới là không khả thi. Quy định tỉ lệ cán bộ lãnh đạo nữ trong Bộ nhưng nguồn ở đâu?”* (nam, 50 tuổi, lãnh đạo, Vụ).

Các mục tiêu và các chỉ tiêu trong vấn đề nhân sự nêu trong Kế hoạch hành động cần phải được đánh giá cẩn thận và chính xác và nhiều chỗ cần được làm rõ hơn, ví dụ nêu chi tiết về các vị trí cần được đảm đương bởi một tỉ lệ nữ nhất định.

Nhiều cán bộ nữ có đủ kỹ năng và năng lực để đảm đương các vị trí lãnh đạo nhưng lại quá già³. Để đưa nữ vào qui hoạch, năng lực của các công chức, viên chức nữ tại mỗi đơn vị cần được quyết định và nâng cao theo nhu cầu. Một phần trong chính sách cán bộ cần giúp các cán bộ nữ tự tin hơn và giao trách nhiệm cho họ theo năng lực.

5. Tập huấn chuyên môn

- Việc đào tạo cán bộ là một quá trình lâu dài và cần được bắt đầu ngay từ khi cán bộ mới bắt tay vào công việc và cần được thực hiện thường xuyên nhằm dần tăng cường năng lực cho họ. Nhiều người trả lời phỏng vấn nhấn mạnh rằng việc lựa chọn cán bộ để bồi dưỡng chuyên môn không phụ thuộc vào giới tính mà phụ thuộc vào những yêu cầu của từng vị trí. Các cán bộ nữ không nên phụ thuộc vào một tỉ lệ cố định để có cơ hội được đào tạo mà phải cố gắng “*thể hiện mình*”.
- Khó khăn lớn đối với nhiều cán bộ nữ trong việc tiếp cận với những cơ hội đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn là bốn phận gia đình, chồng con họ và địa điểm tổ chức các khoá đào tạo, tập huấn.

Nhiều người trả lời phỏng vấn gợi ý nên tạo cơ hội cho các cán bộ nữ tham gia các khoá tập huấn bồi dưỡng chuyên môn và các lớp ngoại ngữ trong giờ hành chính nếu họ vẫn hoàn thành nhiệm vụ. Cần có một số biện pháp khuyến khích các cán bộ nữ tham gia các khoá bồi dưỡng chuyên môn buổi tối nhằm giúp họ nâng cao kỹ năng. Lãnh đạo nên tạo động cơ cho nhân viên nâng cao kỹ năng và nên có các biện pháp khuyến khích cán bộ học sau đại học. Ví dụ, Trường Đại học Lâm nghiệp yêu cầu tất cả cán bộ giảng dạy phải học cao học sau 2 năm công tác và phải học ngoại ngữ. Đối ngũ cán bộ hành chính, cán bộ phục vụ của các trường, các viện ít có cơ hội được đào tạo, bồi dưỡng nên cần hỗ trợ họ tham gia các khoá đào tạo, tập huấn và đưa họ vào trong kế hoạch đào tạo của cơ quan.

- Để giúp các cán bộ nữ tự tin hơn, các khoá tập huấn về chuyên môn nên tổ chức làm việc theo nhóm thảo luận có trọng tâm và tổ chức thuyết trình trước cả lớp.
- Một số cán bộ nữ làm công tác nghiên cứu cho biết rất khó đạt được các chức danh học hàm bởi vì họ không thể đáp ứng được các tiêu chí đề ra (ví dụ số giờ giảng) do những trở ngại về công việc và trách nhiệm gia đình.
- Tỉ lệ nữ nông dân tham gia các khoá tập huấn khuyến nông rất thấp bởi các cán bộ không quan tâm và cam kết ấn định một tỉ lệ tối thiểu nữ tham gia. Mục tiêu, tiêu chí bắt buộc về sự tham gia của nữ trong các khoá tập huấn khuyến nông cần được xác định tùy theo tình hình địa phương và nội dung khoá học. Lãnh đạo chịu trách nhiệm trực tiếp cần đưa ra những hướng dẫn cụ thể, đảm bảo tính thần trách nhiệm của nhân viên và thường xuyên kiểm soát việc thực hiện.

³ Độ tuổi đề bạt tối đa với nữ là 50 và với nam là 55.

6. Lương

Lương nên trả theo chức vụ, trách nhiệm và năng lực chứ không nên dựa theo thâm niên công tác. Các đơn vị trong Bộ có thể đưa ra những chính sách riêng để điều chỉnh mức lương theo từng vị trí.

II. Phúc lợi xã hội

Các câu hỏi về phúc lợi xã hội không được hỏi sâu bởi đó không phải là trọng tâm của nghiên cứu này. Tuy nhiên, các phỏng vấn viên đã thu thập được một số ý kiến sau:

Các khoản phúc lợi thường do phái nam soạn thảo và không thỏa mãn được những yêu cầu của phái nữ. Cần đảm bảo sự tham gia của phái nữ khi đưa ra các quyết định về phúc lợi xã hội nhằm đạt được sự bình đẳng về giới.

1. Chăm sóc sức khỏe

Hiện tại, việc tổ chức kiểm tra sức khỏe cho các cán bộ nữ ở cơ quan Bộ làm không được thường xuyên. Vì vậy nên tổ chức kiểm tra sức khỏe hàng năm cho các cán bộ nữ và phải đảm bảo chất lượng.

2. Nghỉ đẻ và chăm sóc con khi ốm

Bổn phận xã hội của phụ nữ là phải sinh nở và chính điều này lại dẫn đến những thiệt thòi trong công tác của họ về vấn đề tiền thưởng: việc nghỉ đẻ 4 tháng ảnh hưởng tiêu cực đến việc bình xét thi đua cuối năm và làm cho các cán bộ nữ nghỉ đẻ không được nhận tiền thưởng như những cán bộ khác. Trường hợp nghỉ ốm cũng tương tự như vậy và cần phải được đưa ra thảo luận và cải tiến.

- Nghỉ chăm sóc con cái chỉ dành cho phái nữ: *“Tại sao chỉ có con ốm - mẹ nghỉ mà không có con ốm - bố nghỉ?”* (nữ, 52 tuổi, lãnh đạo, một tổ chức quần chúng).
- Các cán bộ nữ trong khối kinh doanh trực thuộc Bộ cho rằng hiệu quả công việc của những người làm thay họ trong thời gian họ phải nghỉ đẻ thường kém hơn vì không quen việc. Và điều này sẽ dẫn đến tình trạng cán bộ nữ đó phải làm nhiều việc hơn sau kỳ nghỉ đẻ. Cần bố trí những cán bộ có đủ kỹ năng để thay thế họ.

3. Nghỉ hưu

Các cán bộ trả lời phỏng vấn đã bày tỏ nhiều quan điểm khác nhau về độ tuổi nghỉ hưu:

- Độ tuổi nghỉ hưu của nam và nữ nên bằng nhau.
- Tuổi nghỉ hưu nên là 60 cho cả nam và nữ nhưng nữ được phép nghỉ sớm hơn.
- Các cán bộ nữ có năng lực và kỹ năng chuyên môn giỏi không nên nghỉ ở tuổi 55. Tuổi nghỉ hưu nên cố định nhưng có thể kéo dài quá trình công tác của họ như những chuyên gia tư vấn.

- Các cán bộ khối kinh doanh nên được nghỉ hưu trước tuổi 55 vì sức khoẻ của họ thường bị sa sút.
- Tuổi nghỉ hưu hiện nay là 55 đối với nữ và 60 đối với nam nhưng thời gian phải đóng bảo hiểm xã hội lại bằng nhau (30 năm) vì vậy nên giảm cho phái nữ.

III. Gia đình và công việc

- Phụ nữ phải đảm đương một lượng công việc lớn hơn vì ngoài công việc cơ quan họ còn bận rộn với chồng con và gia đình. Mặc dù hiện đã có nhiều chính sách cho phụ nữ, nhưng lối tư duy kiểu cũ và thói quen gia trưởng vẫn còn rất nặng nề. Những phụ nữ trí thức làm việc trong ngành kỹ thuật thường muốn thể hiện hình ảnh của một người phụ nữ hiện đại trong xã hội và thường không dám nói về những khó khăn họ gặp phải đối với lối tư duy kiểu cũ và gánh nặng công việc mà họ phải đảm đương.
- Ý tưởng xây dựng nhà trẻ tại các nông trường vùng sâu, vùng xa thuộc khối kinh doanh, nơi có nhiều nữ công nhân mà họ rất khó khăn trong việc tiếp cận tới các cơ sở chăm sóc trẻ khác đã được nêu ra. Ví dụ một nông trường trực thuộc Tổng công ty Rau quả, nông sản Việt Nam đã thực hiện rất thành công vấn đề này. Bộ NN & PTNT cùng với ngành giáo dục địa phương nên hỗ trợ xây dựng những nhà trẻ như vậy.

Một số trường trực thuộc Bộ có nhiều cán bộ nữ cũng đã xây dựng nhà trẻ, tuy nhiên cần phải cải tiến thêm. Có thể thực hiện bằng cách cho tư nhân đầu tư hoặc Công đoàn đứng ra rồi tiến hành thu phí hàng tháng. Bộ NN & PTNT nên ủng hộ sáng kiến này.

- Các trường cũng đã có những thay đổi tuy nhỏ nhưng khá hiệu quả khi đưa ra một số quy định về mặt tổ chức nhân sự, ví dụ bố trí một thời gian biểu phù hợp hơn cho các giáo viên nữ có con nhỏ nhằm giúp họ dung hoà được giữa nhiệm vụ lên lớp với việc chăm sóc con cái. Cần phải nâng cao nhận thức của các vị lãnh đạo trong Bộ, làm cho họ hiểu và hỗ trợ các cán bộ công chức trong cuộc sống gia đình: *“Em nghĩ nhận thức về giới phải được phổ biến xuống từng gia đình, phải bổ sung cho nam giới để các ông ấy phải biết để thông cảm với chị em ở cơ quan và vợ họ ở gia đình”* (nữ, 35 tuổi, giảng viên, trường Đại học).

IV. Môi trường làm việc

- Cần xây dựng, kiểm tra và cải thiện điều kiện các nhà vệ sinh, phòng thay đồ cho cả nam và nữ tại những đơn vị sản xuất trực thuộc Bộ.
- Nên có phòng nghỉ trưa cho phụ nữ, nhất là các cơ sở mà nơi làm việc cách xa nhà.
- Việc kiểm tra chất lượng thịt tại các lò giết mổ gia súc thường khó khăn và nguy hiểm cho các nữ kiểm dịch viên do điều kiện khắc nghiệt và thái độ của những người giết

mồ. Cần đảm bảo an ninh cho phụ nữ hoặc chỉ nên phân công nam giới đảm trách công việc này.

- Các qui chế đối với phụ nữ mang thai làm việc nơi độc hại chưa đủ, cần rà soát lại và kiểm soát nghiêm ngặt việc thực hiện.

V. Cơ cấu tổ chức

Việc phân cấp nhiệm vụ giữa các Cục và văn phòng đại diện tại phía Nam chưa cụ thể, đang gây ra tình trạng thiếu rõ ràng về mặt nhiệm vụ, trách nhiệm và sự chỉ đạo hoạt động: *“Trong cơ cấu của Cục, đối với đại diện như chúng tôi nếu có thể cắt bỏ thì nên cắt bỏ, còn nếu không thì phải đối xử với chúng tôi như thế nào?”* (nam, 50 tuổi, chuyên viên, đại diện một Cục ở phía Nam).

Thiếu các qui định rõ ràng về trách nhiệm của các Cục/ Vụ cũng gây khó khăn cho việc thực hiện các hoạt động liên quan đến vấn đề cán bộ và hòa nhập giới, ví dụ như trách nhiệm trong việc lập kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ mới.

Năng lực lập kế hoạch của cán bộ còn yếu và việc thiếu số liệu về nguồn nhân lực tại cấp địa phương làm cho việc lập kế hoạch trở nên khó khăn hơn. Hy vọng rằng hệ thống thông tin quản lý cán bộ (PMIS) do Dự án CCHC hỗ trợ sẽ hoạt động có hiệu quả vì lợi ích của cán bộ cả nam và nữ. Bộ NN & PTNT nên xây dựng các qui chế và tăng cường hệ thống thu thập số liệu bởi số lượng thông tin phản hồi nhận được từ các đơn vị và các địa phương còn ít.

VI. Nhận thức và tập huấn về giới

1. Nâng cao nhận thức về giới

Việc thay đổi quan điểm của người lớn rất khó vì vậy cần nâng cao nhận thức ngay từ khi còn trẻ. *“Phải tập huấn cho cả nam giới để họ hiểu rằng nữ giới làm việc như vậy là quá nhiều, vì đôi khi người ta nghĩ phụ nữ phải là như thế, phải cung phụng chồng”* (nam, 35 tuổi, Phó phòng, Cục).

Cần phân bổ ngân sách để tổ chức những chiến dịch nâng cao nhận thức chung trong Bộ NN & PTNT: *“Đàn ông là cây cổ thụ còn phụ nữ là người phục vụ, là ngọn cỏ dưới chân thôi”* (thảo luận nhóm tại thành phố Hồ Chí Minh, đại diện nhóm nữ).

Lãnh đạo các cấp của Bộ NN & PTNT cần thay đổi nhận thức về Ban VSTBPN: *“Nói gì thì nói, Ban VSTBPN muốn bình đẳng về giới thì phải từ các sếp. Nếu trên Bộ mà coi thường thì ở dưới ai người ta coi trọng, nên giải pháp tốt nhất là từ các thủ trưởng, các thủ trưởng mà tốt thì nhân viên sẽ tốt”* (nữ, 52 tuổi, lãnh đạo, một tổ chức quần chúng).

Để nâng cao nhận thức chung rộng khắp cả nước, nhất là với khu vực nông thôn thì hệ thống thông tin đại chúng vẫn có hiệu quả hơn so với các tài liệu, sách hay tờ rơi. Vấn đề giới cần được lồng ghép vào các hoạt động khuyến nông và tài liệu tập huấn (ví dụ như sử dụng những hình ảnh có nhiều nông dân là nữ).

Dự án CCHC đã được đề xuất một số hoạt động sau:

- Tổ chức một cuộc thi tìm hiểu về giới để tăng cường sự quan tâm của công chức, viên chức đối với vấn đề giới (giống như cuộc thi tìm hiểu về Cải cách hành chính mà Dự án đã làm).
- Dự án CCHC có thể ra bản tin hàng tháng về giới và quá trình Cải cách hành chính hoặc thường xuyên có bài đăng trên tạp chí hiện nay của Bộ.
- Sau khi hoàn thành công trình nghiên cứu này nên tổ chức một hội thảo để phản hồi lại cho ít nhất là các đơn vị đã tham gia và đưa ra một danh sách các hoạt động về giới cần được ưu tiên.

2. Tập huấn về giới

Không nên tổ chức những khoá tập huấn về giới riêng biệt bởi nhiều người sẽ không muốn tham gia vì những quan điểm thành kiến. Để tăng hiệu quả, tập huấn về giới nên được lồng ghép vào kế hoạch đào tạo của các khoá tập huấn về chuyên môn (ví dụ với khoá tập huấn về chuyên môn trong 1 tuần thì có thể lồng ghép giới khoảng nửa ngày hoặc hơn). Ngoài ra, có thể lồng ghép các hoạt động về giới vào trong những chủ đề nhỏ của các cuộc hội thảo, chỉ tốn ít thời gian chứ không nên tổ chức những cuộc hội thảo lớn rất tốn kém: *"Người ta nghe dần mỗi lần một ít thì hay hơn nghe cả ngày"* (nữ, 53 tuổi, lãnh đạo, Tổng công ty). Đã có những gợi ý cho các lãnh đạo Bộ và các Sở NN & PTNT rằng vấn đề giới có thể được lồng ghép vào trong những buổi hội thảo với nhan đề hấp dẫn như *"Tiếp thị sản phẩm nông nghiệp trong các quốc gia ASEAN"*.

Bằng cách lồng ghép giới vào trong các khoá tập huấn và hội thảo, các công chức, viên chức sẽ dần quen với lối tư duy mới. Đã có những ví dụ về các khoá đào tạo bồi dưỡng chuyên môn ở nước ngoài có lồng ghép giới vào các chủ đề khác nhau (ví dụ như vai trò của phụ nữ trong việc hạn chế thiên tai hay vai trò của người cao tuổi...) và hầu hết các cán bộ đã học được cách lồng ghép giới vào trong những hoạt động chuyên môn. Chỉ có một phụ nữ đưa ra ý kiến trái ngược cho rằng không nên lồng ghép giới vào trong tập huấn về chuyên môn đối với các Cục/ Vụ chỉ có toàn nam giới. Theo quan điểm của cán bộ đó thì giới chỉ liên quan đến phụ nữ và chỉ nên tổ chức tập huấn về giới cho các cán bộ nữ.

Giới nên được coi như một môn học và một chủ đề thi cho tất cả các công chức, viên chức được đào tạo tại 2 Trường Cán bộ quản lý. Bộ NN & PTNT nên phối hợp với Bộ Nội vụ ban hành một quyết định chính thức về vấn đề này và có kế hoạch phân bổ ngân sách cần thiết. Bằng cách lồng ghép giới vào các khoá đào tạo công chức, viên chức thì các phạm trù về giới có thể được cảm nhận là một trong những nhiệm vụ chuyên môn và chúng không chỉ hạn chế ở các hoạt động xã hội.

2.1. Phương pháp tập huấn

Nhiều người trả lời phỏng vấn gợi ý rằng các cán bộ tập huấn về giới nên sử dụng phương pháp có sự tham gia của học viên và đòi hỏi họ phải có khả năng trình bày vấn đề một cách sinh động, hấp dẫn để làm tăng sự quan tâm của học viên. Khi tập huấn nên tổ chức nhiều hoạt động theo nhóm, chia nhóm thảo luận để khuyến khích học viên tích cực tham gia vào chương trình tập huấn. Để việc tập huấn có hiệu quả, nên giới hạn số người tham dự mỗi lớp tối đa là 30 người.

Cần phải xây dựng kế hoạch tập huấn chi tiết và ngân sách tập huấn nên bao gồm cả những hoạt động hỗ trợ tiếp theo vì nếu chỉ có phần tập huấn như vậy thì chưa hiệu quả. Không nên xây dựng kế hoạch tập huấn giới kéo dài liên tục mà nên chia nhỏ thành những bài ngắn nối tiếp nhau. Làm như vậy sẽ thu hút được đông đảo học viên hơn và việc tham gia của họ cũng thuận tiện hơn. Cũng nên có những cán bộ đào tạo là nam giới để tránh tạo cảm giác rằng giới là một vấn đề chỉ liên quan đến phụ nữ.

2.2. Tài liệu tập huấn

Thiếu tài liệu về giới, các tài liệu hiện có không được phân phát hoặc khó tiếp cận và thông tin về giới còn quá nghèo nàn: *“Bọn em chưa có một tài liệu cụ thể nào về giới. Có chị phụ trách về vấn đề này đi họp thì chỉ có một bộ tài liệu cho chị ấy. Chị ấy nói cái gì thì bọn em biết cái đó, còn thực ra tài liệu rộng rãi thì bọn em chưa có”* (nữ, 38 tuổi, chuyên viên, Vụ).

Cần sửa đổi, chuẩn hoá các tài liệu tập huấn về giới hiện có và nâng cao nhận thức về giới: *“Chị đã tham dự tập huấn về giới và đã đọc một tập tài liệu. Nói thực có nhiều chỗ chị không hiểu, thế thì hỏi làm sao có thể vận dụng để bình đẳng giới?”* (nữ, 51 tuổi, chuyên viên, Cục).

Nhìn chung, tài liệu nên ngắn gọn và có trọng tâm chứ không nên là *“quyển sách dày chẳng ai muốn đọc”*.

Ban VSTBPN của Bộ nên có cán bộ chịu trách nhiệm thu thập các thông tin liên quan đến phạm trù giới và đăng tải trên mạng nội bộ của Bộ.

2.3. Nội dung tập huấn

Đối với nhiều công chức, viên chức thì nội dung của các khoá tập huấn về giới rất khó hiểu và quá trừu tượng: *“Giảng viên rất nhiệt tình, nội dung cũng phong phú nhưng chị ấy truyền đạt bị “Tây hóa”, đưa ra các cụm từ người nghe không hiểu, nghe lạ nhưng không tiện hỏi, có thể do họ ngại”* (nam, 59 lãnh đạo, một tổ chức quần chúng). Các chủ đề tập huấn nên thực tế hơn và nên xây dựng một mối liên kết thực tế với các hoạt động chuyên môn.

Nội dung cần phải phù hợp và hấp dẫn với từng nhóm đối tượng với trình độ học vấn khác nhau. Nhiều người đã từng tham dự tập huấn cho rằng cần phải trình bày theo cách hấp dẫn hơn thì mới có hiệu quả: *“Có một số người đã tham dự một lần rồi, nhưng mời đi tiếp họ không đi vì cho rằng nó rất chán”* (nữ, 53 tuổi, lãnh đạo, Tổng công ty).

Hơn nữa, nên có những chủ đề tập huấn khác nhau cho các đối tượng khác nhau là lãnh đạo, nhân viên và các thành viên của Ban VSTBPN. Nội dung tập huấn cho lãnh đạo nên tập trung vào cách hòa nhập giới, kỹ năng lập kế hoạch lồng ghép giới và thực hiện các

chính sách, trong khi đối với các công chức, viên chức nên tập trung vào vấn đề giới có liên quan đến công việc hàng ngày của họ. Đối với khối kinh doanh của Bộ, nội dung các khoá tập huấn nên ngắn gọn vì họ thường bị hạn chế về thời gian.

Một số cán bộ được phỏng vấn gợi ý nên tổ chức các chuyến nghiên cứu khảo sát cho cán bộ lãnh đạo để họ được tận mắt chứng kiến và học hỏi kinh nghiệm hòa nhập giới thành công của các nước khác.

Dự án CCHC nên hỗ trợ xây dựng một kế hoạch đào tạo về giới. Cũng có những gợi ý nên thuê chuyên gia quốc tế để cải tiến nội dung tập huấn và đào tạo các tiểu giáo viên. Tuy nhiên, cần phải rà soát lại nội dung tập huấn giới của nước ngoài để cải biên cho phù hợp với tình hình địa phương và của ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn Việt Nam. Việc tập huấn về giới nên do các tập huấn viên của Việt Nam đảm nhận vì các bài trình bày của chuyên gia nước ngoài thường quá trừu tượng.

2.4. Học viên

Nhiều người trả lời phỏng vấn rất muốn được tham gia tập huấn về giới. Phụ nữ cho rằng việc tập huấn về giới là quan trọng đối với họ vì nó sẽ giúp họ cảm thấy tự tin hơn. Đặc biệt những cán bộ nữ trẻ nên được tập huấn để giúp họ giảm bớt cảm giác tự ti.

Nói chung, thành phần nữ giới tham gia các khoá tập huấn về giới thường cao hơn nam vì giấy mời chủ yếu được gửi cho nữ và nam giới không quan tâm đến vấn đề đó nhiều lắm vì họ cho rằng đó là vấn đề của phụ nữ. Các cán bộ tham gia buổi thảo luận nhóm tại thành phố Hồ Chí Minh cho biết nam giới không có cơ hội tham gia các khoá tập huấn về giới: *“Chúng tôi chẳng nghe, chẳng được tập huấn một lần nào cả. Thậm chí khi nói về giới thì cho rằng đây là vấn đề nâng cao vai trò phụ nữ, chứ chẳng nghĩ giới là nói cả vấn đề về nam giới. Chúng tôi chưa được đào tạo và cũng không hiểu lắm về giới”* (thảo luận nhóm tại thành phố Hồ Chí Minh, đại diện nhóm nam).

Các vị lãnh đạo chẳng mấy khi tham gia các khoá tập huấn về giới vì họ quá bận. Họ thường cử nhân viên đi thay hay thực sự không tích cực tham gia vào khoá học: *“Một ngày tôi phải xử lý mấy chục cái công văn, do vậy đã có tập huấn về giới rồi mà tôi cũng không nhớ hết”* (nam, 51 tuổi, lãnh đạo, Vụ).

Để hòa nhập giới có hiệu quả thì tất cả công chức, viên chức cả nam và nữ, đặc biệt là các cán bộ lãnh đạo, những người ra quyết định đều nên tham dự các khoá tập huấn về giới. *“Đơn cử một cái nhỏ là cứ nói đến tập huấn về giới là các thủ trưởng lại chuyển hết cho phụ nữ, cứ “kính chuyển” thì thực sự chúng tôi rất buồn. Do vậy quan niệm của các thủ trưởng là quan trọng nhất”* (thảo luận nhóm với cán bộ lãnh đạo tại Hà Nội).

Hầu hết các cán bộ trả lời phỏng vấn đều cho rằng nhận thức về giới của đội ngũ cán bộ lãnh đạo là vô cùng quan trọng, để nâng cao hiệu quả hòa nhập giới thì việc tập huấn về giới là bắt buộc đối với họ: *“Phải tập huấn về giới cho các đồng chí lãnh đạo trước rồi mới đến nhân viên”* (nữ, 51 tuổi, Trưởng phòng, thành viên Tiểu ban VSTBPN, một đơn vị thuộc Bộ). Phải nâng cao nhận thức cho các vị lãnh đạo *“từ đào tạo công chức, quản lý hành chính, các lớp cao cấp chính trị cũng phải lồng ghép vấn đề giới để người ta nắm dần chứ đến*

lúc thành lãnh đạo rồi lại không còn thời gian nữa, mà đến khi đó tư tưởng cũng không chuyển biến kịp nữa” (nữ, 38 tuổi, Phó phòng, Tổng công ty).

Tập huấn về giới cho lãnh đạo cấp trưởng là bắt buộc và họ không được phép cử người đi thay: *“Nếu tự nhiên bảo các ông lãnh đạo đi tập huấn về giới, các ông ấy chuyển ngay sang cho người khác. Phải cho các ông Chủ tịch, Tổng giám đốc, Bí thư học một lớp giới riêng, đừng có đưa nữ vào”* (nữ, 64 tuổi, Trưởng tiểu ban VSTBPN, Tổng công ty).

Chỉ có một ý kiến đối lập với các ý kiến trên cho rằng các vị lãnh đạo rất bận và không thể tham dự các khoá tập huấn về giới được, do vậy nên gửi tài liệu tập huấn cho họ tự nghiên cứu thì tốt hơn.

Tập huấn về giới cần được tiến hành cho cả nam và nữ nhưng nên tổ chức thành các lớp tập huấn riêng cho các vị lãnh đạo và cho nhân viên. Có người còn gợi ý nên tổ chức các khoá tập huấn riêng theo độ tuổi (dưới 30 và trên 30 tuổi).

Cũng cần tập huấn cho lãnh đạo của Ban và các Tiểu ban VSTBPN vì bản thân họ cũng vẫn còn thiếu hiểu biết về giới, thiếu các kỹ năng, kiến thức về bình đẳng giới và hòa nhập giới.

Cần đào tạo ngay cho các cán bộ ngành khuyến nông để giúp họ có thể vận dụng kiến thức thu được vào công việc của mình. Những khoá tập huấn này nên ngắn ngày và cần có những ví dụ thực tế. Lãnh đạo các trung tâm khuyến nông các cấp cũng cần phải được tập huấn để họ hiểu và có sự hướng dẫn cho nhân viên của mình.

2.5. Công tác chuẩn bị và tổ chức tập huấn

Nhiều cán bộ trả lời phỏng vấn gợi ý nên áp dụng hình thức cấp chứng chỉ chính thức về đào tạo giới và coi đó là điều kiện bắt buộc để được đề bạt vào các vị trí cao hơn tương tự như với chứng chỉ ngoại ngữ và tin học: *“Trước khi lên lãnh đạo phải có tập huấn về giới để có nhận thức về giới đã, như là đi học cao cấp về chính trị ấy, thế thì mới được!”* (nữ, 55 tuổi, chuyên viên, Cục).

Với mục đích nâng cao tầm quan trọng của các khoá tập huấn về giới và có nhiều cán bộ tham gia, giấy mời gửi tới lãnh đạo các Cục/ Vụ, viện, trường và các công ty trực thuộc Bộ phải do các lãnh đạo Bộ hoặc Bí thư Đảng uỷ cơ quan Bộ ký và nên nói rõ đó là khoá tập huấn của Bộ chứ không phải của Ban VSTBPN. Giấy mời gửi các phòng ban/ bộ phận trong Cục/ Vụ thì do lãnh đạo các Cục/ Vụ ký.

Để tránh trường hợp lập người tham gia các khoá tập huấn, giấy mời cần ghi đích danh chứ không chỉ nêu vị trí công tác chung chung. Việc tham gia khoá tập huấn về giới là bắt buộc và phải được giám sát chặt chẽ.

Việc xác định thời gian tập huấn cũng phải được trao đổi với lãnh đạo các đơn vị nhằm tránh những thời điểm bận rộn. Ví dụ như đối với một số công ty và tổng công ty thường rất bận vào vụ sản xuất nông nghiệp, nên việc ấn định thời gian tập huấn cần phải tránh thời điểm này. Nên tổ chức tập huấn ngay tại trụ sở công ty để tránh mất nhiều thời gian đi lại và để thu hút đông đảo người tham gia.

3. Hòa nhập giới vào các trường của Bộ NN & PTNT

3.1. Chương trình giảng dạy

Trước khi lồng ghép giới vào chương trình giảng dạy nên tham khảo kinh nghiệm của các nước khác. Việc lồng ghép giới vào chương trình giảng dạy cần phải được thử nghiệm với một lớp nào đó ở trường đại học dưới dạng một chương trình thí điểm, có cải tiến rút kinh nghiệm và thu nhận thông tin phản hồi từ phía sinh viên.

Một số người bày tỏ mối quan ngại về khả năng thời lượng cho nội dung bài giảng về kỹ thuật và chuyên môn bị giảm đi do phải dành thời gian cho vấn đề giới. Do vậy giới nên được coi như một môn học riêng biệt (khoảng từ 45 - 60 tiết).

Có thể lồng ghép giới vào các chương trình giảng dạy các môn học sau:

- Giáo dục công dân.
- Chính trị, trách nhiệm xã hội và luật học (ví dụ như quyền lợi của người lao động, luật liên quan đến cá nhân, gia đình và xã hội).
- Triết học.
- Tuần lễ học chính trị vào đầu năm học.

Nhiều người trả lời phỏng vấn cho rằng rất khó có thể lồng ghép giới vào các môn học kỹ thuật. Tuy vậy, cũng đã có một số ví dụ về lồng ghép các mối quan tâm về giới vào các vấn đề kỹ thuật, như tại Trung tâm Lâm nghiệp Xã hội thuộc trường Đại học Lâm nghiệp có một số môn học về giới đã được đưa vào giảng dạy và nghiên cứu, ví dụ như về vai trò của phụ nữ trong ngành lâm nghiệp cộng đồng, bảo vệ rừng và chế biến sản phẩm ngoài gỗ... Ngoài ra, các mối quan tâm về giới còn được lồng ghép vào chương trình giảng dạy các môn như Lâm nghiệp xã hội, Khảo sát nông thôn, Khuyến nông và khuyến lâm và Kinh tế hộ gia đình.

Nhiều cán bộ giảng dạy đã nêu nhiều ví dụ về việc lồng ghép các vấn đề về giới vào việc quản lý ngân sách nhà nước và tài chính cũng như tổ chức các hoạt động trong và ngoài khóa học để giúp sinh viên có thể “vừa học vừa hành”: *“Chúng tôi muốn tạo cho các em nền tảng. Trong tất cả các hoạt động tuy không hề đặt ra một câu nào về luân lý cả, nhưng các hoạt động đó đã giúp cho nữ sinh khẳng định vị trí, vai trò của họ không thua kém gì nam giới”* (nữ, 47 tuổi, Trưởng khoa, trường Trung học). Ví dụ, các nữ sinh được khuyến khích xây dựng một chương trình và trình bày trước lớp qua đó giúp họ tự tin hơn và tạo cho các nam sinh viên một thói quen đánh giá cao năng lực của các bạn nữ. Tại các trường đại học, trung học và dạy nghề nên sắp xếp các sinh viên nam, nữ ngồi xen kẽ.

Vụ Tổ chức Cán bộ nên phối hợp với 2 Trường Cán bộ quản lý triển khai lồng ghép các vấn đề về giới vào trong chương trình đào tạo và trình đề án bao gồm cả ngân sách lên Bộ NN & PTNT. Nội dung có thể khác nhau tùy thuộc vào các nhóm đối tượng công chức, viên chức khác nhau.

3.2. Cán bộ giảng dạy

Các giáo viên hiện vẫn còn thiếu kiến thức và kỹ năng lồng ghép giới vào bài giảng và thiếu phương pháp giảng dạy phù hợp. Cần thực hiện một chương trình đào tạo tiểu giáo viên nhằm tăng cường năng lực cho các cán bộ giảng dạy. Việc lồng ghép giới vào các trường đại học phải là một quá trình thông suốt và kiến thức cũng như nhiệt huyết của các giáo viên phải được nâng cao thông qua các chiến dịch nâng cao nhận thức. Cần có một tổ công tác chuyên sâu được đào tạo cơ bản làm nhiệm vụ lồng ghép giới vào các trường học và đào tạo cán bộ.

Đào tạo giới cho cán bộ các trường là bắt buộc nhưng cần phải điều chỉnh tùy theo công việc của từng nhóm khác nhau: Cán bộ ở trường làm công tác hành chính và quản lý cần tham dự các khóa tập huấn cơ bản về giới, trong khi đó các cán bộ trực tiếp tham gia giảng dạy cần phải tham dự các khóa tập huấn chi tiết và sâu hơn. Ngoài ra, cũng cần tập huấn về giới cho cán bộ các tổ chức quần chúng của trường để tranh thủ sự hỗ trợ của họ.

Lãnh đạo các trường nên khuyến khích các giáo viên nữ lập kế hoạch cho các hoạt động ngoại khóa như các tổ chức các cuộc thi, trò chơi, các câu lạc bộ và các hội thảo... Những hoạt động này có thể được thực hiện với sự hỗ trợ và hợp tác của các tổ chức quần chúng và Tiểu ban VSTBPN của trường.

Quan niệm chung về các trường, kể cả trường trung học dạy nghề và đại học cần phải được thay đổi. Nên coi các trường là những đơn vị cung cấp dịch vụ đào tạo và họ phải chịu trách nhiệm về chất lượng và phương pháp giảng dạy. Các giáo viên phải thường xuyên nâng cao cả về kỹ năng giảng dạy cũng như kiến thức chuyên môn. Có thể ký hợp đồng với những chuyên gia giới bên ngoài theo Quyết định 116-CP của Chính phủ cho phép các cơ quan Nhà nước được ký hợp đồng với cán bộ bên ngoài.

Cần phải tập trung đặc biệt vào thế hệ trẻ để sớm hình thành trong họ nhận thức về giới. Do vậy vấn đề giới cần phải được lồng ghép vào chương trình giảng dạy ở các trường bắt đầu từ bậc tiểu học cho đến đại học.

VII. Các chính sách về giới

Vấn đề giới chưa được lồng ghép vào các qui định của Nhà nước. Mặc dù đã có một số chính sách nhưng chúng lại không phù hợp với thái độ và lối tư duy của xã hội hiện nay. Không một chính sách hiện hành nào của Bộ NN & PTNT được hòa nhập giới và cần phải được rà soát lại bởi nam và nữ có những điều kiện, hoàn cảnh và thiên hướng khác nhau.

Hòa nhập giới phải là một quá trình thông suốt để tránh bị coi là một phong trào bệnh vực quyền lợi cho phụ nữ.

1. Thông tin

“Muốn xây dựng chương trình hành động của đơn vị thì phải dựa vào chương trình hành động của Ban VSTBPN Bộ, nếu người ta không gửi cho mình thì biết làm thế nào? Đây là điều rất hạn chế, ngay tài liệu còn không có thì nói gì nữa” (nữ, 51 tuổi, Trưởng phòng, thành viên Tiểu ban VSTBPN, một đơn vị thuộc Bộ).

Cần phổ biến rộng rãi thông tin về Chiến lược Giới bởi nhiều công chức, viên chức vẫn chưa biết gì về chiến lược này do thiếu thông tin và thiếu quan tâm: *“Người ta chỉ quan tâm đến phụ nữ vào ngày 8-3, 20-10 như vui vẻ chào hỏi, tặng nhau bông hoa, có quan tâm hơn tí chút thì có chút quà, còn việc phát động một phong trào, vận động phụ nữ làm việc tốt hơn hoặc có định hướng hơn trong cuộc sống thì chưa có”* (nữ, 42 tuổi, chuyên viên, Vụ).

Cần tổ chức một hội thảo lớn với sự tham gia của tất cả lãnh đạo các đơn vị trực thuộc Bộ NN & PTNT và các thành viên của Ban và các Tiểu ban VSTBPN để giới thiệu về Chiến lược Giới và Kế hoạch hành động Giới. Ngoài ra, nên tổ chức các buổi thảo luận nhóm để thảo luận chi tiết các vấn đề riêng biệt theo trách nhiệm và các cấp độ khác nhau.

2. Cam kết

Kế hoạch hành động Giới không được thực hiện thành công vì thiếu sự quan tâm, thiếu sự cam kết và hiệu lực thi hành: *“Đơn vị nào muốn thực hiện thì thực hiện, mà thực hiện được đến đâu thì cũng không có thống kê, đánh giá cho rõ”* và vì vậy hoạt động rất kém hiệu quả (nữ, 48 tuổi, Trưởng phòng, một đơn vị thuộc Bộ).

Khi một chiến lược được thông qua, các vị lãnh đạo chủ chốt phải cam kết thực hiện kế hoạch hành động và phải coi đó như một phần nhiệm vụ của họ: *“Nếu Bộ trưởng đã ký thì nó phải có giá trị như những văn bản khác, do vậy nó phải được họp, được trao đổi, phải giao chỉ tiêu thực hiện, mỗi đơn vị trong kế hoạch của mình bắt buộc phải có lồng ghép giới. Bộ đã ra những chỉ thị như vậy thì phải cương quyết thực hiện và phải có kiểm tra, giám sát”* (nữ, 45 tuổi, chuyên viên, Cục).

Sự thiếu quan tâm của lãnh đạo về vấn đề giới càng trở nên rõ ràng trước thực tế là vấn đề hòa nhập giới thậm chí không xứng đáng được coi là nội dung của một cuộc họp: *“Vấn đề giới khó chính ở nhận thức của mấy ông lãnh đạo, tảng bê tông nó nằm ở đây...”* (nam, 49 tuổi, lãnh đạo, trường Trung học). Việc đảm bảo hỗ trợ vẫn chưa đủ, tất cả các lãnh đạo kể cả bộ trưởng cần phải được tập huấn về giới và cam kết thực hiện Chiến lược và Kế hoạch hành động và phải đảm bảo rằng các hoạt động phải được giám sát và đánh giá. Vấn đề giới phải được coi như một phần nội dung trong các cuộc họp của Đảng bộ cơ quan và của các lãnh đạo chủ chốt.

3. Xây dựng và thực hiện các chính sách về giới

Mặc dù Ủy ban Quốc gia Vì Sự tiến bộ của Phụ nữ đánh giá cao việc xây dựng chiến lược giới của Bộ NN & PTNT nhưng các chỉ tiêu đưa ra không thực tế và không khả thi: *“Có một khoảng cách rất lớn giữa kế hoạch và thực hiện... Hiện nay thực ra hiệu lực của các văn bản đối với các đơn vị rất yếu”* (nữ, 50 tuổi, lãnh đạo, Vụ). Khó khăn bao gồm thiếu

sự hỗ trợ của Bộ và thiếu sự phối hợp giữa chính quyền, Đảng và các tổ chức quần chúng khác.

Chiến lược Giới và Kế hoạch hành động Giới của ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn được dựa trên các chỉ tiêu của Chiến lược quốc gia chứ không dựa trên thực tế của Bộ và các đơn vị trực thuộc. *“Khi đề ra một việc gì phải nên cân đối cả về nội dung hoạt động cũng như các điều kiện để cho nó hoạt động. Đảng này mình có quá nhiều tham vọng, cứ đưa ra rất nhiều nhiệm vụ nhưng sau đó không cân đối được các điều kiện cho nó hoạt động. Nếu cứ như thế này mãi thì bọn tôi cũng chịu, có tài thánh cũng không làm được... Thay vì làm nhiều thì làm ít thôi cho có hiệu quả còn hơn làm rất nhiều mà chẳng có cái nào có chất lượng cả”* (nữ, 51 tuổi, lãnh đạo, Vụ).

Rất khó triển khai Kế hoạch hành động và chỉ có thể triển khai dần dần bởi các chỉ tiêu chưa được lồng ghép vào kế hoạch hành động của các đơn vị.

Một số chỉ tiêu không thể thực hiện được vì không phù hợp với các chính sách về cán bộ của Bộ. Các chỉ tiêu quá xa rời thực tế và quá chung chung (ví dụ chỉ tiêu 30% cán bộ nữ sẽ tham gia ban lãnh đạo nhưng lại không nói rõ là ở cấp nào): *“Kế hoạch hành động Giới do Ban VSTBPN đưa ra chung chung quá, như đưa ra tỉ lệ bao nhiêu phần trăm nữ trong ban lãnh đạo. Chẳng có bà nào giỏi thì sao làm lãnh đạo được?”* (nữ, 48 tuổi, Phó phòng, Viện nghiên cứu).

Vào năm 2005 cần phải có đánh giá tổng kết về Kế hoạch hành động Giới để rút kinh nghiệm cũng như đề xuất những thay đổi (đặc biệt về vấn đề quản lý nhân sự) nhằm xây dựng một Kế hoạch hành động mới. Chiến lược và Kế hoạch hành động Giới của ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn cần phải được xây dựng theo phương pháp từ dưới lên và phải có sự tham gia đóng góp của các đơn vị kể cả cấp Bộ và cấp cơ sở. Để đảm bảo tính khả thi của Kế hoạch hành động Giới trong tương lai, cần phân phát tài liệu cho tất cả các đơn vị, các bộ phận và thu thập ý kiến phản hồi để lồng ghép vào trong kế hoạch. Việc thu thập ý kiến của cả nam và nữ ở tất cả các cấp là rất cần thiết để xây dựng một kế hoạch hành động có tính khả thi. Lãnh đạo các cấp phải tham gia vào việc xây dựng kế hoạch bởi chính họ mới là người hướng dẫn, chỉ đạo và thực hiện kế hoạch. Các vị lãnh đạo cần phải được đào tạo về nhận thức giới và các kỹ năng để thực hiện kế hoạch hành động này.

Các chỉ tiêu phải khả thi và việc thực hiện phải do các lãnh đạo chủ chốt quyết định và phải được lồng ghép vào trong hệ thống đánh giá của Bộ để tạo cho mọi người cảm thấy đã có sự cam kết.

Mục tiêu phải được xây dựng một cách linh hoạt phù hợp với các đơn vị khác nhau. Vụ Tổ chức Cán bộ nên phối hợp với các đơn vị khác khi đưa ra các quyết định có tính khả thi về các chỉ tiêu liên quan đến đào tạo, tuyển dụng và đề bạt. Ngoài ra, Công đoàn cũng nên tham gia vào việc xây dựng kế hoạch hành động: *“Để bảo vệ quyền lợi của phụ nữ mà không có đại diện của công đoàn trong Ban thì cũng rất khó thực hiện. Việc xây dựng các chỉ tiêu trong Kế hoạch hành động đó là tự họ xây dựng, công đoàn cũng không biết”* (nữ, 54 tuổi, lãnh đạo, một tổ chức quần chúng).

Những nhu cầu cụ thể của các ngành và các địa phương khác nhau cần phải được xác định để tìm ra những giải pháp thích hợp về giới đối với các tình huống khác nhau. *“Dự án Cải cách hành chính của Bộ nên tổ chức các cuộc hội thảo để nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của chị em từ người phục vụ đến những người giữ cương vị trọng trách lãnh đạo các đơn vị, từ đó Bộ đưa ra chương trình hành động được sâu sát, sát thực hơn”* (nữ, 38 tuổi, chuyên viên, một tổ chức quần chúng). Thay vì những chỉ số, cần phải xây dựng đề cương nhiệm vụ và cần tìm cho được câu trả lời cho những câu hỏi sau: Có bao nhiêu phụ nữ đáp ứng đủ các tiêu chí đó? Cần làm gì để nâng cao năng lực cho họ? Làm thế nào để hỗ trợ thành công những cán bộ nữ có tham vọng nghề nghiệp?

Trong khi cần áp dụng phương pháp từ dưới lên khi xây dựng các chính sách về giới, thì quá trình hòa nhập giới cần phải được thực hiện từ trên xuống và phải được các lãnh đạo chủ chốt thực thi. Bởi hòa nhập giới cũng quan trọng không kém việc xây dựng chính sách, phân bổ ngân sách và nâng cao nhận thức. Nên coi hòa nhập giới như một nhiệm vụ chính trị quan trọng của bất kỳ một công chức nào. Thời gian, có sự cam kết và có nguồn kinh phí được coi là những điều kiện cần thiết cho việc hòa nhập giới. Việc thực hiện Kế hoạch hành động Giới cần phải được tăng cường bằng những chỉ thị của cấp trên: *“Theo tôi cái gọi là tiêu chí muốn lượng hoá được thì phải có hướng dẫn từ trên xuống, cũng như làm một bài toán thì cũng phải có công thức, định lý thì mới tính được”* (nam, 51 tuổi, lãnh đạo, trường Đại học).

Cần xây dựng và thử nghiệm các mô hình hòa nhập giới tại một số Cục/ Vụ và nên chia sẻ kinh nghiệm với các bộ khác để học tập lẫn nhau. Các thành viên của Ban và các Tiểu ban VSTBPN phải trực tiếp và thường xuyên hỗ trợ việc thực hiện các mô hình thí điểm này. Để làm theo các mô hình thử nghiệm, năng lực của các thành viên của Ban và các Tiểu ban VSTBPN phải được tăng cường thông qua những khoá tập huấn bắt buộc. Cần tạo điều kiện cho các vị lãnh đạo có cơ hội tham quan khảo sát tại những nước đã thành công trong việc hòa nhập giới để học tập kinh nghiệm.

4. Giám sát và đánh giá

Kế hoạch hành động đã được thống nhất được một năm và bây giờ cần phải đánh giá và điều chỉnh các hoạt động để tập trung vào một số điểm ưu tiên có tính khả thi. Việc giám sát và đánh giá quá trình thực hiện cần được tăng cường và phải được thực hiện theo đúng kế hoạch đã đề ra: *“Bộ phải ráo riết công tác kiểm tra”* (nữ, 44 tuổi, lãnh đạo, một tổ chức quần chúng). Cần có một nhóm công tác chịu trách nhiệm về việc kiểm soát cũng như giám sát và đánh giá.

Bộ NN & PTNT nên tổ chức một cuộc hội thảo với tất cả lãnh đạo các đơn vị và của Ban VSTBPN của Bộ để giao trách nhiệm và thảo luận về thời gian thực hiện từng hoạt động, và tất cả các ý kiến kết luận trong hội thảo đều phải được ký chính thức. Để nâng cao tầm quan trọng cho cuộc hội thảo, Đảng uỷ khối cơ quan Bộ phải chủ trì cuộc họp này. Tại cấp cơ sở cũng cần tổ chức các buổi hội thảo như vậy cho từng nhóm các đơn vị (các công ty, các viện...) để có cơ sở khi thảo luận.

Các Cục/ Vụ và các đơn vị cần xây dựng kế hoạch hành động cho riêng mình bởi Kế hoạch hành động Giới của Bộ quá chung chung. Bộ NN & PTNT nên thúc đẩy và hỗ trợ những hoạt động này và kiểm soát tiến độ. Việc đào tạo và xây dựng kế hoạch hành động đối với tất cả các Cục/ Vụ phải được quyết định với mục tiêu đến cuối năm 2004 phải đào tạo cho tất cả các cán bộ lãnh đạo trong Bộ NN & PTNT.

Cần phải thành lập các Tiểu ban VSTBPN và các nhóm làm việc về giới không chỉ tại các Cục/ Vụ mà còn ở cả các phòng ban nhằm nâng cao nhận thức về giới, về kế hoạch hành động và để tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình hòa nhập giới.

Các hoạt động trong Kế hoạch hành động Giới phải được lồng ghép vào kế hoạch hoạt động của các đơn vị và các phòng ban khác nhau và phải được đưa ra thảo luận tại các buổi họp giao ban định kỳ của đơn vị. Việc đánh giá là bắt buộc đối với tất cả các đơn vị, các hoạt động phải được giám sát thường xuyên và phải coi đó là một phần trong việc kiểm điểm công tác hàng năm của cơ quan. Lãnh đạo nên có những hình thức khen thưởng để khuyến khích những công chức, viên chức có thành tích trong việc thực hiện các hoạt động về giới.

Báo cáo các hoạt động về giới nên ngắn gọn, có trọng tâm và cần phải được thiết kế sẵn (có bao nhiêu cán bộ nữ, trình độ chuyên môn thế nào, vấn đề đề bạt ra sao, có những yêu cầu gì...).

VIII. Các tổ chức liên quan đến giới

1. Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ

Cái tên “Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ” đã dẫn đến việc hiểu sai vì nó có từ “vì sự tiến bộ của phụ nữ” chứ không phải “giới”. Do vậy dường như Ban được coi như một phần của phong trào bên vực quyền lợi cho phụ nữ. Vì thế Ban VSTBPN nên đổi tên nếu muốn được xem xét một cách nghiêm túc trong các kế hoạch về giới.

1.1. Vai trò của Ban VSTBPN

Không phải công chức nào cũng biết đến Ban VSTBPN vì thông tin về thành lập ban không được phổ biến rộng rãi: *“Bọn em ngồi đây mà cũng không hề nhận được thông báo gì về có cái Ban này. Công tác tuyên truyền của mình kém nên ít người biết. Nếu ít người biết thì hoạt động của nó cũng hạn chế và kém hiệu quả”* (nam, 25 tuổi, kỹ thuật viên, một đơn vị thuộc Bộ).

Nhiều công chức, viên chức cũng chưa hiểu đúng vai trò của Ban và vẫn tồn tại nhiều ý kiến trái ngược về chức năng và hiệu quả của Ban: *“Người ta đang nói giảm biên chế, giảm công kênh mà lại thành lập thêm Ban để làm gì? Có thể chỉ một bộ phận của công đoàn như Ban Nữ công có thể hưởng ứng được các vấn đề này”* (nam, 44 tuổi, Trưởng phòng, Tổng công ty). Câu hỏi về sự cần thiết của các Tiểu ban VSTBPN cũng đã được nêu lên với lý do Ban VSTBPN của Bộ đã được thành lập, các chính sách về giới đã được ban hành và đã đến lúc các đơn vị phải lồng ghép giới vào công việc của họ.

Trách nhiệm và chức năng của Ban và các Tiểu ban VSTBPN cần phải được qui định rõ và cần xây dựng một chương trình làm việc có mục tiêu rõ ràng: *“Chứ thành lập ra [Ban VSTBPN] mà không có vị trí nhất định thì cũng chỉ là hô hào mà thôi”* (thảo luận nhóm tại thành phố Hồ Chí Minh). Ban VSTBPN nên đóng vai trò tư vấn cho cấp Bộ, bao gồm cả quá trình ra quyết định và việc quản lý nguồn nhân lực của Bộ. Phải coi chương trình của Ban VSTBPN như chương trình của Bộ chứ không phải là một chương trình riêng biệt. Ban VSTBPN nên thiết lập mối quan hệ chặt chẽ với các nữ công chức, viên chức trong Bộ để nắm bắt được nhu cầu và nguyện vọng của họ.

1.2. Thẩm quyền của Ban VSTBPN

Ban VSTBPN không có quyền ra quyết định và thực hiện hoạt động: *“Ví dụ như tôi làm lãnh đạo, nếu đồng chí Tổng giám đốc hoặc Hội đồng quản trị giao nhiệm vụ thì nó khác, chứ đây lại là Ban VSTBPN của Bộ giao thì nó lại khác rồi. Cái đó rất là thực tiễn đấy”* (nam, 50 tuổi, lãnh đạo, Tổng công ty). Nỗ lực của Ban VSTBPN không thể thành công vì việc thực hiện các hoạt động phụ thuộc vào thiện chí và sự hỗ trợ từ phía các công chức, viên chức: *“Khi Ban VSTBPN xây dựng chương trình thì rất rầm rộ, nhưng xây dựng xong rồi thì cảm giác không có ai để đôn đốc”* (nữ, 54 tuổi, lãnh đạo, một tổ chức quần chúng). Các cán bộ lãnh đạo chủ chốt cần phải nhận thức rằng Ban VSTBPN không phải là một tổ chức quần chúng mà là một cơ quan chính quyền: *“Theo tôi thì những đồng chí lãnh đạo quan trọng của Ban phải coi hoạt động của Ban là một việc quan trọng của chính quyền chứ không nói chuyện bận, nó là một việc trong những việc được phân công. Và không vì lý do này hay lý do khác mà coi nhẹ việc đó để tập trung vào việc khác”* (nữ, 54 tuổi, lãnh đạo, Viện nghiên cứu). Lãnh đạo chính quyền và Đảng bộ các cấp cần hỗ trợ mạng lưới của Ban VSTBPN và nó phải được coi là một thành phần chính thức tham dự các cuộc họp của chính quyền (giống như Đảng uỷ, Công đoàn và các tổ chức chính thức khác) để nâng cao vị thế. Việc thay đổi các vị trí lãnh đạo trong Bộ thời gian gần đây đã làm cho hoạt động về giới bị gián đoạn vì các vị lãnh đạo mới cần có thời gian thích nghi với công việc. Do vậy cần tổ chức một cuộc gặp gỡ giới thiệu các thành viên, về các hoạt động của Ban và để thống nhất kế hoạch làm việc. Ban VSTBPN nên tổ chức họp ít nhất mỗi năm 2 lần với sự có mặt của tất cả các thành viên của Ban.

Cơ cấu tổ chức và biên chế của Ban và các Tiểu ban VSTBPN cần được rà soát lại và tăng cường: *“Mọi thứ là xin chính quyền chứ còn Ban này [Tiểu ban VSTBPN] chẳng có gì đâu, kinh phí không có, người thì kiêm nhiệm”* (nữ, 51 tuổi, Trưởng phòng, thành viên Tiểu ban VSTBPN, một đơn vị thuộc Bộ). Cần phân bổ ngân sách đủ để duy trì hoạt động, đi lại, thông tin liên lạc và các chi phí vận hành khác: *“Kinh phí chẳng có, cứ phải động viên chị em làm báo cáo nhưng động viên được mãi à, toàn động viên không?”* (nữ, 55 tuổi, chuyên viên, Cục).

1.3. Các Tiểu ban VSTBPN

- Một số đơn vị trực thuộc Bộ đã thành lập các Tiểu ban VSTBPN nhưng vẫn thiếu hướng dẫn từ cấp trên về nhiệm vụ và hoạt động của các Tiểu ban này: *“Theo sự chỉ đạo của Bộ chúng tôi cũng thành lập Ban VSTBPN của Công ty, nhưng mà muốn xây dựng một quy chế hoạt động thì rất khó vì Bộ chỉ có đề cương chung chung, không có cụ thể. Nếu chỉ triển khai chung chung sau đó để đấy thì không có hiệu quả”* (nam, 59 tuổi, lãnh đạo, Công ty).

- Các đơn vị mới được thành lập gần đây (ví dụ Trung tâm Khuyến nông Quốc gia) và các công ty hiện vẫn đang đợi chỉ thị của cấp trên để thành lập các Tiểu ban VSTBPN.
- Các cán bộ được phỏng vấn ở khu vực phía Nam thì phản nản rằng thông tin liên lạc giữa Ban VSTBPN của Bộ và Tiểu ban phía Nam còn quá nghèo nàn do khoảng cách, thiếu kinh phí và thiếu sự quan tâm. Khi lãnh đạo Bộ đi công tác phía Nam nhưng vẫn chưa thấy có vấn đề giới trong chương trình làm việc: *“Cho đến bây giờ tôi cũng vẫn chưa thấy ông Trưởng ban VSTBPN”* (nữ, 53 tuổi, lãnh đạo, một tổ chức quần chúng).
- Giữa Ban VSTBPN của Bộ và các Tiểu ban vẫn thiếu sự trao đổi và hợp tác. Để tăng cường mạng lưới các Tiểu ban VSTBPN, nên có một thành viên chuyên trách của Ban VSTBPN của Bộ chịu trách nhiệm phối hợp và giám sát việc thành lập và tiến độ thực hiện của các Tiểu ban, hướng dẫn và hỗ trợ họ trong việc xây dựng mục tiêu và kế hoạch hoạt động chi tiết. Cần xây dựng các tiêu chí giám sát và đánh giá và nên thường xuyên (hàng quý hoặc 6 tháng một lần) tổ chức các buổi làm việc giữa Ban VSTBPN của Bộ và các Tiểu ban để giám sát tiến độ và chia sẻ kinh nghiệm lẫn nhau. Cần xây dựng một hệ thống đánh giá theo thang điểm để đánh giá các hoạt động của các đơn vị khác nhau. Dự án CCHC có thể hỗ trợ các Tiểu ban VSTBPN lập kế hoạch hành động và xây dựng cơ chế giám sát và đánh giá.
- Mới chỉ có hướng dẫn về chi tiêu tài chính cho các Tiểu ban VSTBPN của các đơn vị sự nghiệp còn đối với các đơn vị sản xuất, kinh doanh thì chưa có. Trong một số trường hợp các đơn vị kinh doanh có thể tự cấp ngân sách cho các Tiểu ban VSTBPN của đơn vị họ nhưng không dám làm vì thiếu những hướng dẫn cụ thể từ cấp trên.
- Cần có kinh phí hoạt động cho các Tiểu ban VSTBPN. Bộ, Công đoàn và đơn vị nên cùng đóng góp vào khoản kinh phí này.

1.4. Các thành viên của Ban VSTBPN

Ngay cả trong Ban VSTBPN cũng không cân bằng giới vì nam vẫn chiếm đa số.

Các thành viên của Ban VSTBPN là các thành viên kiêm nhiệm và thường không dành nhiều thời gian vào các hoạt động của Ban do họ phải ưu tiên cho các nhiệm vụ chuyên môn: *“Ban ấy [Ban VSTBPN] cũng có một văn phòng ở gần Cục Thủy lợi. Thấy bàn ghế đầy đủ lắm nhưng chẳng thấy ai trực ở đó cả”* (nam, trên 45 tuổi, lãnh đạo, một tổ chức quần chúng). Các thành viên của Ban VSTBPN chẳng hứng thú gì với công việc của Ban bởi không có các biện pháp khuyến khích, không có mục tiêu rõ ràng, không có kế hoạch làm việc cụ thể và không có phụ cấp cho nhiệm vụ kiêm nhiệm này: *“Hiện nay các thành viên trong Ban thường được đưa vào cho đủ ban bộ, người ta phải lo việc của họ còn tham dự Ban có tính kiêm nhiệm, mang tính thủ tục”* (nam, 47 tuổi, chuyên viên, Vụ).

Phải xây dựng đề cương nhiệm vụ với các nhiệm vụ và trách nhiệm cụ thể cho từng thành viên của Ban VSTBPN, cần phải thống nhất kế hoạch làm việc và phải thiết lập các chỉ tiêu giám sát và đánh giá: *“Có lẽ nguyên nhân sự hoạt động của Ban VSTBPN chưa hiệu quả cũng nhiều và tổng hoà, đương nhiên khi làm một cái gì đó mà không chuyên thì không sâu, nói thẳng là vậy. Đã là kiêm nhiệm thì có thì làm, không thì thôi và trách nhiệm không rõ ràng, quyền hạn cũng không có, bởi vì nhiệm vụ chính trị chính của*

người ta là cái gì, người ta ăn lương cái gì thì họ làm theo cái đó” (nam, 50 tuổi, lãnh đạo, Tổng công ty).

Dự án CCHC có thể hỗ trợ đánh giá nhu cầu cải tiến hoạt động và xây dựng kế hoạch công tác của Ban VSTBPN.

Bản thân các lãnh đạo của Ban VSTBPN cũng quá bận với công việc chuyên môn nên không thể toàn tâm với công việc của Ban: *“Do tôi bận nên khi có báo họp thì tôi đi họp chứ thực ra tôi không để tâm được nhiều. Nếu cứ đưa lãnh đạo chính quyền vào thì thực ra chỉ là hình thức chứ họ không thể nghĩ ra chương trình hành động cụ thể được”* (nam, 55 tuổi, lãnh đạo, Cục). Phải có qui định bắt buộc các lãnh đạo của Ban VSTBPN tham gia các cuộc họp của Ban.

Kiến thức và kỹ năng của lãnh đạo và các thành viên của Ban và các Tiểu ban VSTBPN về vấn đề bình đẳng giới, hòa nhập giới vẫn còn yếu và cần được nâng cao. Dự án CCHC có thể hỗ trợ Ban VSTBPN xây dựng một kế hoạch đào tạo, tập huấn cho họ.

Dưới đây là các ý kiến khác nhau về vị trí của các thành viên Ban VSTBPN:

- Ban VSTBPN cần có những thành viên chuyên trách được hưởng lương thường xuyên để đảm bảo tính hiệu quả của Ban. Nhiệm vụ của họ là thu thập thông tin, phân tích và tham vấn cho lãnh đạo về các bước thực hiện. Đề cương nhiệm vụ cho những vị trí này phải rõ ràng. Các vị lãnh đạo nên hiểu rằng nhiệm vụ về giới cũng quan trọng không kém các nhiệm vụ chuyên môn khác và cần phải hỗ trợ nó.
- *“Tôi cho rằng bộ máy của Ban phải là chuyên trách, đồng chí Phó ban thường trực phải là chuyên trách, ít ra phải là Vụ trưởng thì các yêu cầu đưa xuống cơ sở mới có hiệu lực”* (nam, 59 tuổi, lãnh đạo, một tổ chức quần chúng). Người đứng đầu Ban VSTBPN phải là một lãnh đạo cấp cao và trong các thành viên của Ban phải có đại diện của Vụ Tổ chức Cán bộ, Công đoàn và Vụ Tài chính kế toán. Bằng cách đưa các đại diện của Đảng ủy, Ban Nữ công và Công đoàn vào Ban VSTBPN thì sự hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau giữa những tổ chức này về vấn đề giới có thể sẽ tốt hơn.
- *“Chúng tôi rất muốn có chị nào đó làm Phó ban, chuyên làm công tác này hoặc bố trí công tác khác ít đi để có thời gian dành cho công tác này nhiều hơn. Phải có thêm một Phó ban thường trực”* (nữ, 51 tuổi, lãnh đạo, Vụ).
- Vị trí của lãnh đạo các Ban/ Tiểu ban VSTBPN phải đi liền với uy tín về công việc: *“Về Ban VSTBPN, nói thật, bảo ai sang đó làm chuyên trách sẽ chẳng có ai sang đâu”* bởi vị trí này vẫn chưa được coi là quan trọng và có uy tín (nam, 44 tuổi, chuyên viên, Vụ).
- Bởi vì khó có thể đánh đổi một vị trí công tác chuyên môn với một vị trí chuyên trách tại Ban VSTBPN nên các lãnh đạo Ban VSTBPN nên là người làm việc theo chế độ kiêm nhiệm và có các cố vấn hỗ trợ họ thực hiện nhiệm vụ của Ban. Bộ NN & PTNT cần qui định rõ lượng thời gian mà các thành viên của Ban và các Tiểu ban VSTBPN phải dành cho công việc và các hoạt động của Ban/ Tiểu ban.
- Thành viên các Tiểu ban VSTBPN nên làm việc theo chế độ kiêm nhiệm để có thể lồng ghép trực tiếp các hoạt động của Tiểu ban vào công việc hàng ngày tại cơ quan họ.

2. Công đoàn và Ban Nữ công

“Theo tôi có thể hỏi tất cả phụ nữ ở văn phòng xem đối với hoạt động phụ nữ có tổ chức nào thì chắc họ chỉ biết có Ban Nữ công thôi, còn Ban VSTBPN này thì chắc chưa ai biết” (nam, 45 tuổi, Trưởng phòng, một đơn vị thuộc Bộ).

Ban Nữ công có một mạng lưới mạnh hơn Ban VSTBPN nhưng nhiệm vụ chính của nó chỉ liên quan đến những vấn đề của phụ nữ chứ không phải vấn đề giới. *“Trên thực tế Ban Nữ công xem ra lại có thực quyền hơn bởi vì nó được tham gia vào việc ra quyết định và là thành viên của Hội đồng thi đua”* (thảo luận nhóm với cán bộ lãnh đạo tại Hà Nội).

Công đoàn vẫn chưa được yêu cầu tham gia vào các hoạt động của Ban VSTBPN. Hiện vẫn chưa có cơ chế thông tin, hợp tác và phối hợp giữa Ban VSTBPN, Công đoàn và Ban Nữ công: *“Nhìn chung không có thảo luận, không có phối hợp gì cả. Ban VSTBPN có chương trình riêng”* (nữ, 54 tuổi, lãnh đạo, một tổ chức quần chúng).

Ban VSTBPN nên phối hợp với Công đoàn, Ban Nữ công và Công đoàn để làm cho những nỗ lực hòa nhập giới có hiệu quả hơn. Thuận lợi của Công đoàn là họ có quan hệ tốt với các tổ chức quần chúng (Hội Phụ nữ, Đoàn Thanh niên), với Đảng uỷ và được tổ chức tốt hơn Ban VSTBPN và có thể chuyển tải các thông tin về giới cho tất cả các công chức, viên chức thuộc Bộ NN & PTNT.

3. Tổ Công tác giới

Tổ Công tác giới được thành lập trong khuôn khổ của Dự án CCHC với mục tiêu thực hiện và giám sát các hoạt động hòa nhập giới của Dự án CCHC tại Bộ NN & PTNT, nhưng *“Tổ Công tác giới thành lập từ tháng 2 mà mãi tới tháng 6 mới tổ chức được cuộc họp. Em cũng tham gia vào Tổ Công tác giới nhưng lại không đi họp được”* (nữ, 39 tuổi, Vụ).

IX. Các Công ty

Ưu tiên của các công ty là sản xuất và kinh doanh. Có nhiều sự thay đổi nảy sinh do quá trình cổ phần hoá các công ty Nhà nước và các qui chế cho công chức, viên chức không còn được áp dụng với cán bộ, công nhân viên của các công ty cổ phần nữa.

Quy định số 622 (của Tổng Cục Thuế) về việc giảm thuế cho các doanh nghiệp có sử dụng nhiều cán bộ nữ đã không được thực hiện có hiệu quả và cần phải được kiểm soát, tăng cường hiệu lực: *“Chính sách đấy ra bao nhiêu năm rồi có thực hiện được đâu mà nói hỗ trợ!”* (nữ, 53 tuổi, lãnh đạo, Tổng công ty).

C. Đề xuất

I. Các đề xuất đối với Dự án CCHC

Mục tiêu 1. Kết quả 1.4

Tăng cường năng lực cho “Trung tâm Khuyến nông Quốc gia” theo định hướng cung cấp dịch vụ công và được coi như mô hình định hướng cải tiến cung cấp dịch vụ công cho các cơ quan khác.

Kết quả nghiên cứu định tính chỉ ra rằng cần phải nâng cao nhận thức cho các công chức, viên chức ngành khuyến nông.

- Đào tạo nâng cao nhận thức về giới cho lãnh đạo Trung tâm Khuyến nông Quốc gia và Trung tâm Khuyến nông các tỉnh nhằm:
 - Giúp họ hiểu được tầm quan trọng của các mối quan tâm về giới trong công tác khuyến nông.
 - Đưa ra các quyết định về bình đẳng giới trong dịch vụ khuyến nông.
 - Hướng dẫn và khuyến khích đội ngũ nhân viên của Trung tâm.
- Chuẩn bị và triển khai tập huấn về giới theo phương pháp có sự tham gia cho các cán bộ khuyến nông để họ áp dụng vào thực tế:
 - Tổ chức tập huấn và làm việc theo nhóm nhằm tìm ra các biện pháp áp dụng thực tế việc lồng ghép giới vào nội dung tập huấn và cách xây dựng, thử nghiệm và điều chỉnh tài liệu tập huấn cho phù hợp.
 - Sử dụng đánh giá kết quả nghiên cứu thực trạng về mức độ tham gia của nông dân cả nam và nữ vào các khoá tập huấn khuyến nông để thảo luận và tìm ra các biện pháp phù hợp nhằm thu được kết quả tốt hơn (lập kế hoạch và tổ chức tập huấn).

Mục tiêu 2. Kết quả 2.3

Hỗ trợ Vụ Tổ chức Cán bộ nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức của Bộ NN & PTNT.

- Tập huấn cho cán bộ của Vụ Tổ chức Cán bộ về việc áp dụng thực tế các vấn đề về giới:
 - Cùng với tài liệu quản lý cán bộ, Dự án cần tiến hành tập huấn theo phương pháp có sự tham gia đối với việc quản lý nguồn nhân lực và xây dựng qui hoạch cán bộ với sự quan tâm đặc biệt đến tình hình thực tế của nữ công chức, viên chức (năng lực, đào tạo nâng cao, chế độ nghỉ đẻ, tuổi đẻ bặt và tuổi nghỉ hưu).

- o Tập huấn về cách sử dụng Hệ thống thông tin quản lý cán bộ (PMIS) làm công cụ lập kế hoạch nhân sự có cân nhắc đến vấn đề giới.
- Tăng cường năng lực của Tổ Công tác giới:
 - o Rà soát lại Đề cương nhiệm vụ của Tổ Công tác giới và xác định nhiệm vụ của Tổ một cách chi tiết hơn.
 - o Xây dựng một kế hoạch làm việc với các mục tiêu rõ ràng và khả thi cùng với một thời gian biểu hợp lý.
 - o Xác định vai trò và nhiệm vụ của các Cán bộ đầu mối về giới.
 - o Thường xuyên tổ chức các cuộc họp để giám sát tiến độ.
- Hỗ trợ Ban VSTBPN:
 - o Xây dựng một chương trình chi tiết với các mục tiêu rõ ràng và đề cương nhiệm vụ cho từng thành viên của Ban.
- Phối hợp chặt chẽ với các Trường Cán bộ Quản lý và Vụ Tổ chức Cán bộ hỗ trợ xây dựng chương trình tập huấn theo mô đun cho cán bộ lãnh đạo, công chức, viên chức và các thành viên của Ban VSTBPN cũng như các tổ chức quần chúng.
- Liên hệ với Dự án sắp tới do ADB tài trợ về các hoạt động đào tạo giới để tránh trùng lặp.

Mục tiêu 2. Kết quả 2.4

Tăng cường năng lực đào tạo cho 2 Trường Cán bộ quản lý NN & PTNT.

- Hỗ trợ xây dựng kế hoạch tập huấn và tài liệu về giới cho các nhóm đối tượng công chức, viên chức khác nhau:
 - o Cán bộ lãnh đạo và các nhà quản lý.
 - o Đội ngũ nhân viên.
- Tập huấn cho các giảng viên về nhận thức giới và phương pháp tập huấn về giới có sự tham gia.
- Xây dựng một mô hình thí điểm để thử nghiệm việc lồng ghép giới vào chương trình giảng dạy, đánh giá kết quả và thu thập thông tin phản hồi từ học viên nhằm cải tiến nội dung và phương pháp tập huấn.
- Cùng với Vụ Tổ chức Cán bộ thảo luận về khả năng cấp Chứng chỉ chính thức về đào tạo giới và xây dựng bản đề cương nhiệm vụ.

Mục tiêu 3. Kết quả 3.4

Chuẩn hoá công tác trao đổi thông tin quản lý hành chính Nhà nước với các cấp cơ sở qua mạng nội bộ, Internet và thư điện tử.

- Xây dựng tài liệu nhận thức về giới một cách ngắn gọn, có trọng tâm, hấp dẫn và truyền bá rộng rãi qua mạng nội bộ của Bộ.
- Đưa tài liệu về Chiến lược Giới và Kế hoạch hành động Giới lên mạng nội bộ của Bộ.

II. Đề xuất với Bộ NN & PTNT

- Đánh giá Kế hoạch hành động Giới và phối hợp với các cơ quan thiết kế một Kế hoạch hành động mới có tính khả thi cho giai đoạn từ sau năm 2005.
- Xây dựng các qui định đảm bảo sự cam kết và hỗ trợ từ phía lãnh đạo đối với vấn đề bình đẳng giới và hòa nhập giới.
- Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới và hoà nhập giới vào mục tiêu của cơ quan và vào đề cương nhiệm vụ của các vị trí chủ chốt.
- Nâng cao vị thế của Ban/ Tiểu ban VSTBPN bằng cách đưa chúng vào cơ cấu tổ chức của Bộ NN & PTNT.
- Ban hành các qui định và xây dựng đề cương nhiệm vụ chính thức cho các thành viên của Ban/ Tiểu ban VSTBPN (khoảng thời gian cần dành cho công việc, nhiệm vụ và trách nhiệm...).
- Lập kế hoạch ngân sách chi tiết và phân bổ ngân sách cho Ban VSTBPN.
- Thường xuyên giám sát quá trình thực hiện của Ban/ Tiểu ban VSTBPN và báo cáo lên lãnh đạo cấp trên. Tăng cường việc thực hiện bằng cách ban hành các chỉ thị xuống các đơn vị.
- Tiến hành một nghiên cứu, đánh giá về điều kiện làm việc của công chức, viên chức bao gồm cả đánh giá về nhu cầu tăng cường an ninh nơi làm việc và xây dựng các qui định nhằm cải thiện tình hình (ví dụ: làm việc trong môi trường độc hại, điều kiện nhà vệ sinh, phòng thay quần áo nhất là ở khu vực nông thôn).
- Hỗ trợ tập huấn về quản lý và nâng cao về chuyên môn cho các công chức, viên chức nữ nhằm chuẩn bị cho họ vào các vị trí lãnh đạo.
- Coi tập huấn về giới là một yêu cầu bắt buộc đối với việc đề bạt cán bộ.

IV. Các đề xuất khác

- Hợp tác liên bộ về:
 - Các vấn đề phúc lợi xã hội.
 - Lồng ghép giới vào chương trình giảng dạy của các trường từ tiểu học đến đại học.

Đánh giá chung

Các cuộc phỏng vấn với 202 công chức, viên chức thuộc Bộ NN & PTNT đã thu được những ý kiến khác nhau về vấn đề bình đẳng giới và hòa nhập giới.

Tuy nhiên, nghiên cứu này vẫn chưa thể hiện được ý kiến của các công chức, viên chức ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn ở cấp tỉnh và cấp huyện mà trường hợp của họ có thể khác với cấp trung ương.

Kết quả của công trình nghiên cứu này nên được sử dụng để triển khai các khảo sát và đánh giá sâu hơn nhằm thu thập thêm thông tin về nhu cầu của các cán bộ cả hai giới ở cả cấp trung ương và địa phương.

Phụ lục

Phụ lục 1: Hướng dẫn phỏng vấn Nghiên cứu định tính về giới

Trước khi phỏng vấn hãy hỏi hoặc kiểm tra các thông tin sau đây:

- ➔ Người được phỏng vấn đã làm việc cho cơ quan đó được bao lâu?
- ➔ Chức vụ? Lĩnh vực công việc được giao? Làm việc tại vị trí đương nhiệm được bao lâu?
- ➔ Tuổi?
- ➔ Trình độ học vấn?

Các câu hỏi mở đầu:

- Trong quá trình công tác anh/ chị có gặp khó khăn gì?
- Cơ quan anh/ chị có bao nhiêu cán bộ công nhân viên? Có bao nhiêu nữ, bao nhiêu nam? Tỷ lệ nam nữ như vậy đã hợp lý chưa? Có thuận lợi, khó khăn gì đối với việc thực hiện nhiệm vụ của cơ quan?

☞ Hãy hướng các câu trả lời vào các vấn đề liên quan đến giới như việc đề bạt, đào tạo, hưu trí, phúc lợi xã hội, điều kiện làm việc...

TRÁCH NHIỆM ĐỐI VỚI GIA ĐÌNH VÀ CÔNG VIỆC

☐ Anh/ chị có mấy con? Các cháu bao nhiêu tuổi?

- Nếu con của họ đang chuẩn bị đến tuổi đi học hoặc đang ở độ tuổi đi học: Anh/ chị có khó khăn gì giữa việc chăm sóc con cái và công việc cơ quan?
☞ Ví dụ: đưa con đi học...
- Nếu có: Tại sao? Tình hình này có thể cải thiện như thế nào?
☞ Giờ làm việc linh hoạt hơn, mở lớp trông trẻ tại Bộ...
- Nếu con anh/ chị bị ốm thì sẽ như thế nào? Anh/ chị hoặc các đồng nghiệp của anh/ chị có được nghỉ khi con ốm không? Anh/ chị nghĩ gì về vấn đề này?
- Anh/ chị có khó khăn gì khác giữa trách nhiệm với gia đình và công việc cơ quan không? *☞ Không đi quá sâu vào vấn đề này do đây không phải là mục tiêu của cuộc nghiên cứu lần này!*

Đối với người được phỏng vấn là lãnh đạo thì có thêm các câu hỏi sau:

☐ Các cán bộ dưới quyền anh/ chị có khó khăn gì khi kết hợp giữa công việc cơ quan với việc chăm sóc con cái và trách nhiệm gia đình?

- Những nhân tố nào tác động đến việc thực hiện nhiệm vụ của họ?
- Cần phải làm gì để giải quyết vấn đề này?
- Cần phải có những hỗ trợ gì từ cơ quan/ cấp trên/ về quy chế để giải quyết vấn đề này?

MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC

- ☐ Anh/ chị gặp phải khó khăn gì trong công việc khi làm việc với các đồng nghiệp hoặc cấp trên là người khác giới? *☞ Phân biệt đối xử, môi trường làm việc không phù hợp, thiếu nhà vệ sinh cho nữ, bị quấy rối...*
- Nguyên nhân của các vấn đề trên là gì?
 - Có thể có những giải pháp gì?
 - Vấn đề chia sẻ công việc/ thông tin/ kinh nghiệm giữa nam và nữ trong cơ quan như thế nào?
 - Anh/ chị cần hỗ trợ gì từ cơ quan/ cấp trên/ về quy chế làm việc để vượt qua những khó khăn nói trên?

QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG

- ☐ Quan điểm của anh/ chị về quy trình tuyển dụng hiện hành trong cơ quan mình?
- Anh/ chị gặp phải những trở ngại gì khi được tuyển dụng? Tại sao? Theo anh/ chị vấn đề nam giới/ nữ giới khi được tuyển dụng thì có gặp phải những trở ngại đó không hay còn những trở ngại nào khác? Tại sao?
 - Có yêu cầu gì khác giữa nam và nữ trong quá trình tuyển dụng?
 - Có những vị trí công tác đặc biệt nào đòi hỏi chỉ tuyển nam hoặc chỉ tuyển nữ? Tại sao?
 - Có thể cải thiện tình hình này như thế nào?
☞ Xây dựng qui trình tuyển dụng mới

Đối với các đối tượng phỏng vấn thuộc lớp trẻ

- ☐ Bạn phải chờ đợi bao lâu để được tuyển dụng chính thức? *(biên chế/ hợp đồng dài hạn)*
- Tại sao?
- Có thể cải thiện tình hình này như thế nào?

Đối với các đối tượng phỏng vấn thuộc Vụ TCCB

- ☐ Anh/ chị vui lòng cho biết đôi nét về quy trình tuyển dụng cán bộ của đơn vị được không?
- Quy trình tuyển dụng hiện hành có gì bất cập? Tại sao?
 - Việc tuyển dụng bao gồm các thủ tục gì? Anh/ chị gặp phải khó khăn gì?
 - Ban Tuyển dụng được thành lập như thế nào? Tại sao?
 - Anh/ chị lựa chọn giữa các ứng viên nam và nữ như thế nào? Tại sao?
 - Nhu cầu tuyển dụng cán bộ ở cơ quan/ bộ phận của anh/ chị căn cứ từ đâu?
☞ Chỉ tiêu từ trên rót xuống hay xuất phát từ cơ sở
- Giải pháp cho vấn đề này là gì?
☞ Khoản lương, hợp đồng ngắn hạn
- Bản mô tả chức danh công chức nên được soạn thảo như thế nào để có thể khuyến khích được sự tham gia dự tuyển của cả nam và nữ?
 - Nên cải thiện quy trình tuyển dụng như thế nào nhằm coi trọng sự bình đẳng của các ứng viên nam cũng như nữ?

ĐÀO TẠO/ TẬP HUẤN

☐ Anh/ chị có được tiếp cận với các khoá đào tạo/ tập huấn không?

☞ Đào tạo nâng cao về chuyên môn, đào tạo về quản lý, đào tạo về công tác lãnh đạo, đào tạo sau đại học, học tập/ nghiên cứu tại nước ngoài...

- Anh/chị có được tiếp cận với các nguồn thông tin về các cơ hội đào tạo/ tập huấn không? *Nếu không:* Tại sao?
- Quy trình lựa chọn thành phần tham dự các khoá đào tạo/ tập huấn được thực hiện như thế nào? Các tiêu chí lựa chọn là gì?
☞ Nam/ nữ, độ tuổi, vị trí, mối quan hệ, thâm niên, nhu cầu chuyên môn...
Anh/ chị nghĩ gì về việc này?
- Anh/ chị có gặp phải khó khăn gì khi tham gia các khoá đào tạo/ tập huấn không? Tại sao?
☞ Quy trình lựa chọn, trách nhiệm với gia đình, độ tuổi, không quan tâm...
- Cần phải làm gì để cải thiện tình hình này?
- *Nếu người được phỏng vấn chưa được đào tạo nâng cao:* Bạn nâng cao kiến thức của mình bằng cách nào?

Đối với người phỏng vấn là lãnh đạo

☐ Anh/ chị đánh giá thế nào về chất lượng cán bộ trong cơ quan? Giữa cán bộ nam và nữ thì chất lượng có gì khác nhau?

- Tại sao lại có sự khác nhau này?
- Làm thế nào để cải thiện tình hình?

☐ Anh/ chị có thể cho biết về các cơ hội đào tạo/ tập huấn cho cán bộ của đơn vị anh/chị?

- Cán bộ trong đơn vị anh/ chị tiếp cận với các thông tin về đào tạo/ tập huấn như thế nào?
- Các cơ hội đào tạo/ tập huấn có được thông báo rộng rãi không? *Nếu có:* Trong những năm gần đây, anh/ chị thấy đối tượng nam hay nữ đăng kí nhiều hơn?
- Anh/ chị lựa chọn cán bộ để cử đi đào tạo/ tập huấn như thế nào? Đối tượng cán bộ nào cho loại hình đào tạo nào?
- Anh/ chị gặp phải khó khăn gì khi lựa chọn một vị trí đào tạo nào đó cho đối tượng là nam hoặc nữ?
☞ Đi tham quan khảo sát nước ngoài, đào tạo lãnh đạo, đào tạo quản lý, đào tạo tại nước ngoài
- Về cơ hội đào tạo/ tập huấn của riêng anh/ chị thì sao? Anh/ chị nghĩ gì về vấn đề này?

SỰ NGHIỆP VÀ ĐỀ BẠT

☐ Anh/ chị có nguyện vọng/ dự định gì về sự nghiệp của mình?

Nếu người đó muốn tạo dựng sự nghiệp thì:

- Tại sao?
- Quy trình đề bạt diễn ra như thế nào?

- Có gặp trở ngại gì không? ☞ *Độ tuổi, giới tính, trình độ...*
Tại sao?

- Có thể giải quyết các trở ngại này như thế nào?

Nếu người đó không muốn tạo dựng sự nghiệp:

- Tại sao?
- Có gặp trở ngại gì không? Tại sao? ☞ *Độ tuổi, các trở ngại về phía gia đình, thiếu tự tin, thiếu động cơ...*
- Có thể giải quyết các trở ngại này như thế nào?

Đối với người được phỏng vấn là lãnh đạo

☐ Đơn vị anh/ chị có kế hoạch quy hoạch cán bộ không?

- *Nếu có:* Ai là người xây dựng các kế hoạch đó và anh/ chị có những khái niệm gì về xây dựng kế hoạch quy hoạch cán bộ?
☞ *Nam và nữ có được cân nhắc bình đẳng như nhau trong quá trình xây dựng kế hoạch không?*

☐ Quy trình đề bạt cán bộ của đơn vị được tiến hành như thế nào?

- Có thành lập Ban xét duyệt tiêu chuẩn đề bạt không? Nếu có, ban này được thành lập như thế nào?
- Các tiêu chí để đề bạt cán bộ trong cơ quan anh/ chị như thế nào?
- Các cơ hội cũng như trở ngại đối với nam/ nữ khi xét đề bạt là gì?
☞ *Độ tuổi, bằng cấp, giới tính, mối quan hệ, thâm niên, khả năng hoàn thành công việc...*
Tại sao?
- Trong những năm vừa qua quy trình đề bạt có gì thay đổi không? *Nếu có:* Tại sao?
- Theo anh/ chị, quy trình đề bạt hiện hành có phù hợp/ hoàn thiện chưa? Làm gì để hoàn thiện?
- Những đối tượng nào tiếp cận được với các khoá đào tạo về quản lý? Tại sao?
- Trong cơ quan anh/ chị có bao nhiêu lãnh đạo là nữ? Cấp trưởng hay phó? Tiếng nói của lãnh đạo nữ trong cơ quan như thế nào?
- Anh/ chị có thể cho biết lý do tại sao trong thực tế có rất ít nữ tham gia vào các vị trí lãnh đạo? Giải pháp nào của Bộ có thể giúp cho lãnh đạo nữ trong đơn vị làm việc được tốt hơn?
- Anh/ chị có thể làm gì để cải thiện tình hình này?
- Các trở ngại đối với sự cải thiện đó là gì?
- Anh/ chị cần hỗ trợ gì để cải thiện tình hình này?

HỮU TRÍ VÀ CÁC PHÚC LỢI XÃ HỘI

☐ Anh/ chị suy nghĩ gì về các phúc lợi xã hội hiện nay?

☞ *Nghỉ sinh con, nghỉ do sảy/ nạo hút thai...*

- Ban Nữ công/ công đoàn có tổ chức các đợt điều dưỡng cho cán bộ? Có gì khác biệt giữa nam và nữ?
- Công chức/ viên chức có được khám sức khoẻ định kì? Có chế độ gì khác ưu tiên cho nữ?

☞ Nữ được khám phụ khoa

Đối tượng phỏng vấn trên 40 tuổi và cán bộ nhân sự

☐ Anh/ chị nghĩ gì về tính hợp lý của các chế độ chính sách hưu trí hiện nay? Tại sao?

GIỚI

☐ Anh/ chị đã bao giờ tham gia tập huấn về giới chưa?

Nếu rồi:

- Anh/ chị nghĩ gì về khoá tập huấn đó?
- Anh/ chị nghĩ gì về ích lợi và khả năng áp dụng các nội dung đã được tập huấn vào công việc?
- Anh/ chị mong muốn gì từ các khoá tập huấn tiếp theo nhằm cải thiện tình hình công tác cho anh/ chị, các đồng nghiệp và cấp trên của anh/ chị?

Nếu chưa:

- Tại sao chưa? Anh/ chị nghĩ gì về ích lợi của các khoá tập huấn về giới?
- Đối tượng nào nên tham gia vào các khoá tập huấn về giới? Tại sao?

☐ Anh/ chị nghĩ gì về vai trò của Ban Nữ công tại đơn vị mình?

- Tác động/ lợi ích của các hoạt động của Ban đối với công việc hàng ngày của anh/ chị là gì?
- Anh/ chị mong muốn các hoạt động đó sẽ cải thiện điều kiện làm việc của anh/ chị như thế nào?

☐ Anh/ chị đã bao giờ nghe nói đến Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ của Bộ NN&PTNT hay tiểu ban đó ở đơn vị mình chưa?

Nếu rồi:

- Đơn vị có ai tham gia vào Ban/ Tiểu ban này? *☞ Máy nam, máy nữ?* Theo anh/ chị, những thành viên nam giới trong Ban/ Tiểu ban có vai trò gì?
- Anh/ chị cảm thấy vai trò của Ban/ Tiểu ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ này như thế nào?
- Sự tồn tại của Ban/ Tiểu này có lợi ích gì đối với điều kiện làm việc của anh/chị?
- Anh/chị mong muốn gì từ Ban/Tiểu này nhằm cải thiện điều kiện/ môi trường làm việc của anh/ chị?
- Làm thế nào để bình đẳng giới trở thành một thói quen trong công việc hàng ngày và trong các mối quan hệ/ thái độ đối xử với đồng nghiệp/ cấp trên? Có thể có các trở ngại gì?
- Anh/ chị cho rằng cần phải hỗ trợ gì cho vấn đề bình đẳng giới?
☞ Ví dụ: Đào tạo, những thay đổi về mặt xã hội, cam kết từ phía lãnh đạo, cam kết tuân theo các quy chế từ phía cán bộ công chức, viên chức...
- Giả sử anh/ chị là Trưởng Ban/ Tiểu ban thì anh/ chị sẽ cho triển khai những hoạt động gì? Sẽ yêu cầu những hỗ trợ gì từ phía Bộ, Dự án CCHC?

Đối với đối tượng phỏng vấn là lãnh đạo

☐ Anh/ chị đã bao giờ tham gia tập huấn về giới chưa?

Nếu rồi:

- Anh/ chị nghĩ gì về khả năng có thể áp dụng các kỹ năng đã học được? Tại sao?
 - Qua khoá tập huấn này anh/ chị thấy mình có trách nhiệm gì trong việc hoà nhập các khái niệm giới vào các hoạt động của cơ quan?
 - Anh/ chị có đề xuất gì về phương hướng cải thiện không?
- ☐ Anh/ chị biết gì về Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ/ Tổ Công tác giới của Dự án/ các tổ chức liên quan đến giới khác?
- Hoạt động của các tổ chức này như thế nào?
 - Các hoạt động đó tác động đến công việc hoặc đến phương pháp cải thiện điều kiện làm việc của anh/chị như thế nào?
 - *Nếu không có tác động gì:* Có thể áp dụng các biện pháp gì để các tổ chức này không đứng bên lề mà chủ động tham gia vào các hoạt động của đơn vị?
 - Có thể gặp những trở ngại gì?

LỒNG GHÉP GIỚI

Đối với các cán bộ lãnh đạo

- ☐ Anh/ chị hiểu về lồng ghép giới như thế nào?

Chỉ tiếp tục hỏi khi người được phỏng vấn tỏ ra hiểu biết về lồng ghép giới, nếu không thì chuyển sang chủ đề khác!

- Các mục tiêu chính của lồng ghép giới trong Bộ/ đơn vị anh/ chị là gì?
- Anh/ chị gặp phải các trở ngại gì khi thực hiện các quy chế và các khái niệm giới trong công việc? Tại sao?
☞ Pháp luật, tổ chức, xã hội, sự chậm chạp trong đổi mới, thiếu tài chính, thiếu nguồn nhân lực, thiếu các khái niệm định hướng thực tiễn...
- Có thể làm gì để cải thiện tình hình?
- Nguồn nhân lực và nguồn tài chính có đủ để dành cho các hoạt động liên quan đến giới và dành cho việc hoà nhập giới vào công việc không? *Nếu không:* Làm cách nào để có được các nguồn lực đó?
- Anh/ chị cần hỗ trợ gì để cải thiện tình hình thực hiện lồng ghép giới?
- Anh/ chị (với tư cách là lãnh đạo)/ Dự án CCHC/ Bộ NN&PTNT có thể làm gì để hỗ trợ cho những nỗ lực lồng ghép giới vào công việc?

Đối với Vụ Kế hoạch, Vụ TCCB, Văn phòng Bộ, Ban vì sự tiến bộ của Phụ nữ, Vụ tài chính, lãnh đạo các Cục, Vụ và các trường đào tạo thuộc Bộ

- ☐ Anh/ chị biết gì về Chiến lược giới và Kế hoạch hành động giới tại Bộ NN&PTNT?

☞ Chiến lược giới trong NN&PTNT đến năm 2010 và Kế hoạch hành động giới trong NN&PTNT đến năm 2005 đã được phê duyệt vào tháng 10/ 2003

- Anh/ chị đã/ có thể tiến hành được những hoạt động gì?
- Còn hoạt động nào chưa được tiến hành? Tại sao?
- Anh/ chị có hoàn thành công việc đúng thời hạn không? Tại sao có? Tại sao không?
- Anh/ chị gặp phải những vấn đề gì?

☞ Sự xa lánh, thiếu hiểu biết về các khái niệm giới, thái độ của các cán bộ khác, không có sự cam kết...

- Anh/ chị cho rằng tình hình đó có thể được cải thiện bằng cách nào?
- Nguồn nhân lực và nguồn tài chính có đủ để dành cho các hoạt động liên quan đến giới và dành cho việc hoà nhập giới vào công việc không? *Nếu không:* Làm cách nào để có được các nguồn lực đó?
- Anh/ chị (với tư cách là lãnh đạo)/ Dự án CCHC/ Bộ NN&PTNT có thể làm được gì để hỗ trợ cho những nỗ lực thực hiện Kế hoạch hành động giới tại Bộ?

☐ Trong cơ quan anh/ chị có cán bộ chuyên trách/ cán bộ đầu mối về giới không?

Nếu có:

- Hoạt động của họ như thế nào? Dự kiến sẽ làm gì?
- Anh/ chị nghĩ gì về tính hiệu quả của các hoạt động này?
- Tình hình có thể cải thiện bằng cách nào?

Nếu không:

- Tại sao không? Anh/ chị nghĩ gì về vai trò và tính cần thiết của một cán bộ chuyên trách giới?
- Theo anh/ chị, nhiệm vụ của cán bộ chuyên trách giới là gì?

☐ Có mối liên kết, hợp tác hay phối hợp nào tồn tại giữa các tổ chức liên quan đến giới?
(Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ/ Tổ công tác giới của Dự án/ các cán bộ chuyên trách giới/ Hội Phụ nữ)

- Tình hình có thể cải thiện bằng cách nào?

Đối với các thành viên Ban/ Tiểu ban VSTBPN

☐ Trách nhiệm của anh/ chị trong Ban/ Tiểu ban là gì?

☐ Anh/ chị có kế hoạch chiến lược riêng cho các hoạt động của Ban/ Tiểu ban và cho việc lồng ghép giới tại Bộ/ đơn vị anh/ chị không?

- Anh/ chị có thể tiến hành các hoạt động gì?
- Anh/ chị gặp phải vấn đề gì?

☐ Theo anh/ chị, có thể áp dụng những biện pháp gì để Ban/ Tiểu ban VSTBPN không đứng bên lề mà chủ động tham gia vào các hoạt động của Bộ/ đơn vị?

CÂU HỎI BỔ SUNG CHO CÁC TRƯỜNG

☐ Anh/ chị đã bao giờ tham gia tập huấn về giới chưa?

- Các cán bộ khác có cùng tham gia không? *Nếu không:* Tại sao?
- Anh/ chị nghĩ gì về tầm quan trọng và hiệu quả của việc tập huấn về giới đối với công việc của anh/ chị? *☞ Đề cập đến cả môi trường làm việc và những người tham gia*
- Anh/ chị có ý kiến gì về tầm quan trọng và phương pháp đưa vấn đề về giới vào chương trình giảng dạy?
- Môn học nào liên quan đến giới có thể được giảng dạy và áp dụng vào thực tế?
☞ Các khái niệm giới, nhận thức về giới, bình đẳng giới, phương pháp hoà nhập giới vào công việc hàng ngày...
- Môn học nào nên dành cho đối tượng nào?
- Có thể có những trở ngại gì khi giới thiệu vấn đề giới vào các trường?

☞ *Thiếu ngân sách; thiếu nguồn nhân lực, thiếu hiểu biết và các khái niệm về giới...*

- Cần phải có những hỗ trợ gì?

CÂU HỎI BỔ SUNG CHO KHỐI CNTT

- ☐ Cơ quan anh/ chị có bao nhiêu cán bộ là nam, nữ?
 - Tỷ lệ nam nữ như vậy đã hợp lý chưa? Có thuận lợi, khó khăn gì đối với việc thực hiện nhiệm vụ của cơ quan?
 - Có gì khác nhau giữa nam và nữ trong việc tiếp cận công nghệ thông tin? Tại sao?
 - Có gì khác nhau về hiệu quả công việc giữa nam và nữ trong ngành CNTT? Anh/ chị nghĩ gì về các tác động của phụ nữ trong ngành CNTT?

CÂU HỎI BỔ SUNG CHO KHỐI ĐOÀN THỂ

- ☐ Anh/ chị nghĩ gì về vai trò của Đảng ủy/ Công đoàn/ Đoàn Thanh niên đối với việc lồng ghép giới vào các hoạt động của Bộ/ đơn vị?

Phụ lục 2: Thông tin tóm tắt về các cán bộ, viên chức được phỏng vấn trực tiếp

TT	Cơ quan	Chức vụ	Giới tính	Tuổi	Trình độ
	HÀ NỘI				
	Vụ, Cục và các cơ quan trực thuộc Bộ				
1	Vụ Tổ chức cán bộ	Lãnh đạo	Nữ	50	Đại học
		Chuyên viên	Nam	47	Sau Đại học
		Chuyên viên	Nam	54	Đại học
		Chuyên viên	Nam	54	Đại học
		Chuyên viên	Nữ	42	Đại học
		Chuyên viên	Nữ	34	Đại học
		Chuyên viên	Nam	48	Đại học
2	Vụ Kế hoạch	Lãnh đạo	Nam	51	Sau Đại học
		Lãnh đạo	Nữ	51	Đại học
		Nhân viên	Nữ	30	Trung cấp
		Chuyên viên	Nữ	53	Đại học
		Chuyên viên	Nam	35	Đang học sau Đại học
		Chuyên viên	Nam	48	Sau Đại học
3	Vụ Pháp chế	Phụ trách phòng	Nam	39	Sau Đại học
		Chuyên viên	Nam	55	Sau Đại học
		Chuyên viên	Nữ	39	Sau Đại học
		Chuyên viên	Nữ	32	Đại học
		Chuyên viên	Nam	27	Đại học
4	Vụ Tài chính	Cán bộ	Nữ	47	Đại học
		Chuyên viên	Nam	44	Sau Đại học
5	Vụ Hợp tác quốc tế	Lãnh đạo	Nữ	48	Đại học
		Chuyên viên	Nữ	54	Đại học
		Chuyên viên	Nam	43	Sau Đại học
6	Vụ Khoa học - Công nghệ	Lãnh đạo	Nam	53	Sau Đại học
		Chuyên viên	Nam	45	Sau Đại học

		Chuyên viên	Nữ	38	Đại học
7	Cục Nông nghiệp	Lãnh đạo	Nam	51	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	46	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	50	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	43	Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	43	Sau Đại học
		Chuyên viên	Nữ	32	Đại học
8	Cục Lâm nghiệp	Lãnh đạo	Nam	55	Sau Đại học
		Lãnh đạo	Nam	49	Đại học
		Chuyên viên	Nam	55	Đại học
		Chuyên viên	Nữ	46	Đại học
9	Cục Thú y	Lãnh đạo	Nam	52	Đại học
		Chuyên viên	Nữ	31	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	48	Sau Đại học
		Chuyên viên	Nam	28	Đại học
10	Cục Thủy lợi	Lãnh đạo	Nam	58	Sau Đại học
		Trưởng phòng	Nam	54	Đại học
		Trưởng phòng	Nam	55	Đại học
		Trưởng phòng	Nam	>40	Đại học
11	Cục Bảo vệ thực vật	Phụ trách phòng	Nam	40	Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	35	Sau Đại học
		Chuyên viên	Nữ	50	Sau Đại học
12	Cục HTX và PTNT	Lãnh đạo	Nữ	52	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	46	Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	49	Đại học
		Chuyên viên	Nữ	55	Đại học
13	Cục Kiểm lâm	Phụ trách phòng	Nam	46	Đại học
		Chuyên viên	Nữ	36	Đại học
14	Cục Chế biến lâm sản và nghề muối	Lãnh đạo	Nam	58	Đại học
		Chuyên viên	Nữ	32	Đại học
		Chuyên viên	Nam	27	Đại học

15	Cục Quản lý xây dựng công trình	Lãnh đạo	Nam	55	Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	48	Đại học
		Chuyên viên	Nữ	48	Đại học
16	Cục Quản lý đề điều và phòng chống lụt bão	Lãnh đạo	Nam	49	Sau Đại học
		Chuyên viên	Nữ	51	Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	43	Đại học
17	Thanh tra Bộ	Lãnh đạo	Nam	50	Đại học
		Chuyên viên	Nữ	33	Đại học
18	Trung tâm Khuyến nông quốc gia	Lãnh đạo	Nữ	50	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	48	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	39	Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	52	Sau Đại học
		Chuyên viên	Nam	36	Đại học
19	Trung tâm Tin học	Lãnh đạo	Nam	51	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	45	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	45	Sau Đại học
	Văn phòng Bộ, khối đoàn thể				
20	Văn phòng Bộ NN & PTNT	Lãnh đạo	Nam	50	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	51	Đại học
		Nhân viên	Nam	25	Đại học
		Nhân viên	Nữ	45	Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	55	Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	45	Đại học
21	Công đoàn cơ quan Bộ	Lãnh đạo	Nam	59	Đại học
		Lãnh đạo	Nữ	54	Đại học
		Cán bộ	Nam	30	Đại học
22	Công đoàn ngành NN & PTNT	Lãnh đạo	Nam	49	Đại học
		Cán bộ	Nữ	38	Đại học
		Cán bộ	Nam	58	Đại học

23	Đảng uỷ Bộ	Lãnh đạo	Nam	>45	Đại học
24	Tiểu ban VSTBPN	Lãnh đạo	Nam	59	Đại học
25	Đoàn Thanh niên Bộ	Lãnh đạo	Nữ	32	Đại học
26	BQL Dự án Viện trợ Lâm nghiệp	Lãnh đạo	Nữ	50	Đại học
	Viện nghiên cứu				
27	Viện Thú y quốc gia	Lãnh đạo	Nữ	50	Sau Đại học
		Phụ trách bộ môn	Nữ	33	Sau Đại học
		Nghiên cứu viên	Nam	27	Đại học
		Kỹ thuật viên	Nữ	48	Trung cấp
28	Viện Chăn nuôi quốc gia	Lãnh đạo	Nam	54	Sau Đại học
		Nghiên cứu viên	Nam	34	Đại học
		Cán bộ	Nam	32	Đại học
		Nghiên cứu viên	Nữ	47	Sau Đại học
29	Viện Khoa học Thuỷ lợi	Lãnh đạo	Nữ	52	Sau Đại học
		Nghiên cứu viên	Nữ	53	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	48	Đại học
30	Viện Qui hoạch Thuỷ lợi	Lãnh đạo	Nam	54	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	57	Đại học
		Nghiên cứu viên	Nam	44	Sau Đại học
31	Viện Điều tra qui hoạch Rừng	Lãnh đạo	Nam	52	Sau Đại học
		Nghiên cứu viên	Nữ	51	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	44	Sau Đại học
32	Viện Cơ điện nông nghiệp và Công nghệ sau thu hoạch	Lãnh đạo	Nam	52	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	53	Sau Đại học
		Nghiên cứu viên	Nữ	27	Đại học
33	Viện Qui hoạch và Thiết kế nông nghiệp	Lãnh đạo	Nam	50	Sau Đại học
		Nghiên cứu viên	Nữ	37	Sau Đại học
		Nghiên cứu viên	Nam	53	Đại học
	Doanh nghiệp				
34	Tổng công ty Chăn nuôi Việt Nam	Lãnh đạo	Nam	54	Sau Đại học

		Phụ trách phòng	Nam	44	Đại học
		Cán bộ	Nữ	48	Đại học
35	Tổng công ty Cà phê Việt Nam	Lãnh đạo	Nữ	54	Đại học
		Lãnh đạo	Nam	50	Đại học
		Phó phòng	Nữ	38	Đại học
		Trưởng phòng	Nam	34	Đại học
36	Tổng công ty Vật tư nông nghiệp	Lãnh đạo	Nam	52	Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	51	Đại học
		Cán bộ	Nữ	43	Trung cấp
37	Tổng công ty Rau quả, nông sản	Lãnh đạo	Nữ	52	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	38	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	53	Đại học
		Nhân viên	Nam	57	Công nhân
38	Tổng công ty Lâm nghiệp Việt Nam	Phụ trách phòng	Nam	42	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	45	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	45	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	39	Đại học
39	Công ty Giống Cây trồng Trung ương	Phụ trách phòng	Nam	43	Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	37	Đại học
		Cán bộ	Nữ	48	Đại học
40	Công ty tư vấn Xây dựng Thủy lợi 1	Phụ trách phòng	Nữ	48	Đại học
		Lãnh đạo	Nam	59	Đại học
		Cán bộ	Nam	39	Đại học
41	Công ty Khai thác nước ngầm 1	Phụ trách phòng	Nữ	48	Trung cấp
		Phụ trách phòng	Nam	55	Đại học
		Cán bộ	Nam	31	Đại học
42	Công ty Giống Lâm nghiệp Trung ương	Phụ trách phòng	Nữ	32	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	40	Đại học
	Trường				
43	Trường Cán bộ quản lý NN và PTNT 1	Lãnh đạo	Nam	50	Đại học
		Lãnh đạo	Nam	53	Sau Đại học

		Giảng viên	Nam	42	Sau Đại học
		Giảng viên	Nữ	33	Sau Đại học
		Giảng viên	Nữ	47	Sau Đại học
44	Trường Đại học Thủy lợi	Lãnh đạo	Nam	51	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	32	Sau Đại học
		Giảng viên	Nữ	35	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	40	Sau Đại học
45	Trường Đại học Lâm nghiệp	Lãnh đạo	Nam	53	Sau Đại học
		lecturer/head	Nữ	52	Sau Đại học
		Giảng viên	Nam	34	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	47	Sau Đại học
46	Trường Trung học và dạy nghề NN và PTNT 1	Lãnh đạo	Nam	49	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	47	Sau Đại học
		Giảng viên	Nữ	29	Sau Đại học
		Công nhân	Nam	32	Trường CNKT
47	Trường Công nhân cơ điện NN và PTNT	Phụ trách phòng	Nam	47	Đại học
		Giảng viên	Nữ	26	Đại học
		Nhân viên	Nữ	36	Trung cấp
	THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH				
	Cơ quan đại diện Cục				
48	Cục Lâm nghiệp	Phụ trách phòng	Nam	53	Sau Đại học
		Chuyên viên	Nam	44	Đại học
49	Cục Nông nghiệp	Phụ trách phòng	Nam	35	Đại học
		Chuyên viên	Nữ	45	Sau Đại học
		Chuyên viên	Nữ	34	Đại học
50	Cục Thủy lợi	Phụ trách phòng	Nam	43	Đại học
		Chuyên viên	Nam	50	Đại học
	Khối đoàn thể	Chuyên viên	Nam	58	Đại học
51	Công đoàn khối cơ sở phía Nam	Lãnh đạo	Nữ	52	Đại học
		Lãnh đạo	Nữ	44	Đại học

	Viện nghiên cứu				
52	Viện KHKT Nông nghiệp Miền Nam	Lãnh đạo	Nữ	54	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	48	Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	39	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	50	Sau Đại học
	Trường				
53	Trường Cán bộ quản lý NN và PTNT 2	Phụ trách phòng	Nam	53	Đại học
		Giảng viên	Nữ	37	Sau Đại học
		Giảng viên	Nam	29	Đại học
		Giảng viên	Nữ	27	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	49	Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	56	Đại học
54	Trường Trung học Lương thực thực phẩm	Phụ trách phòng	Nam	45	Đại học
		Giảng viên	Nam	36	Đại học
		Giảng viên	Nữ	40	Đại học
		Giảng viên	Nữ	27	Đại học
	Doanh nghiệp				
55	Tổng công ty Cao su Việt Nam	Lãnh đạo	Nam	52	Đại học
		Cán bộ	Nam	47	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	50	Sau Đại học
56	Tổng công ty Mía đường 2	Lãnh đạo	Nam	>40	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	45	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	34	Đại học
57	Công ty Vật tư Bảo vệ thực vật 2	Lãnh đạo	M	42	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	34	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	52	Đại học
58	Công ty Giám định và khử trùng	Lãnh đạo	Nam	45	Đại học
		Phụ trách phòng	Nữ	42	Sau Đại học
		Phụ trách phòng	Nam	44	Đại học
59	Công ty Thuốc thú y Trung ương 2	Lãnh đạo	Nam	56	Đại học

		Phụ trách phòng	Nữ	51	Đại học
		Cán bộ	Nam	33	Đại học
60	Công ty Thi công cơ giới thuỷ - Đầu tư và xây dựng	Cán bộ	Nữ	54	Đại học
		Cán bộ	Nam	26	Cao đẳng
		Phụ trách phòng	Nam	50	Đại học

Phụ lục 3: Danh sách các đơn vị tham gia thảo luận nhóm

TT	Cơ quan	Số lượng đại biểu	Chức vụ
I	CÁN BỘ LÃNH ĐẠO	8	
1	Vụ Pháp chế	1	Lãnh đạo
2	Vụ Tài chính	1	Lãnh đạo
3	Cục Nông nghiệp	1	Lãnh đạo
4	Cục Lâm nghiệp	1	Lãnh đạo
5	Trung tâm Khuyến nông quốc gia	1	Lãnh đạo
6	Công đoàn Bộ	1	Lãnh đạo
7	Văn phòng Bộ	1	Lãnh đạo
8	Trường Cán bộ quản lý NN và PTNT 1	1	Lãnh đạo
II	CÁN BỘ CHUYÊN MÔN	23	
9	Văn phòng đại diện Bộ tại thành phố Hồ Chí Minh	3	Chuyên viên
10	Vụ Kế hoạch	1	Chuyên viên
11	Cục Chế biến nông lâm sản và Nghề muối	1	Chuyên viên
12	Cục HTX và PTNT	1	Chuyên viên
13	Công đoàn Khối phía Nam	1	Lãnh đạo
14	Trung tâm Tin học	1	Chuyên viên
15	Viện KHKT Nông nghiệp Việt Nam	1	Nghiên cứu viên
16	Viện Nghiên cứu Rau quả	1	Nghiên cứu viên
17	Viện Khoa học Thủy lợi Miền Nam	1	Nghiên cứu viên
18	Phân viện Quy hoạch - Thiết kế Nông nghiệp	3	Nghiên cứu viên
19	Trường Cán bộ quản lý NN và PTNT 1	2	Giảng viên
20	Trường Cán bộ quản lý NN và PTNT 2	1	Giảng viên
21	Trường Trung học Lương thực thực phẩm	3	Giảng viên
22	Tổng công ty Xây dựng 4	1	Chuyên viên
23	Công ty Xuất nhập khẩu ngũ cốc	1	Cán bộ chuyên môn
24	Công ty Cổ phần Giống cây trồng Miền Nam	1	Cán bộ chuyên môn

Phụ lục 4: Danh sách các cán bộ tham gia nghiên cứu

Giám sát quá trình tổ chức thực hiện nghiên cứu	• Ông Lê Văn Lý, Giám đốc Dự án • Bà Nguyễn Thị Thanh, Quản đốc Dự án
Chuyên gia tư vấn Nghiên cứu định tính	• Bà Astrid Tripodi, Chuyên gia tư vấn quốc tế • Ông Tạ Ngọc Sinh, Chuyên gia tư vấn trong nước
Phỏng vấn viên	• Bà Trần Thị Trâm Anh • Bà Đoàn Thị Mai • Bà Lưu Vũ Mai • Ông Trần Thanh Vân
Phiên dịch	• Bà Vũ Phương Chi • Bà Vũ Mai Phương
Hỗ trợ hậu cần	• Bà Trần Thị Chín • Bà Đoàn Thị Thu Hiền • Bà Trần Kim Oanh