

**BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN  
CHƯƠNG TRÌNH HỖ TRỢ NGÀNH LÂM NGHIỆP VÀ ĐỐI TÁC**

**BÁO CÁO**

**KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU THAM VẤN HIỆN TRƯỜNG  
CÁC VẤN ĐỀ VỀ GIỚI TRONG LÂM NGHIỆP  
làm cơ sở việc lồng ghép giới trong chiến lược  
phát triển ngành lâm nghiệp giai đoạn 2006 - 2020**

**Thành viên nhóm nghiên cứu:**

Hoàng Thị Dung  
Hoàng Thị Bằng  
Bùi Mỹ Bình  
Phạm Minh Thoa  
Phạm Thị Ngân Hoa  
Hà Thị Linh  
Đặng Kim Khánh  
Chu Thị Hào  
Nguyễn Văn Tiến  
Phạm Thị Phúc  
Tô Thị Kim Vân  
Trần Thị Thu Thủy  
Trần Văn Công

**Tổ công tác về giới trong lâm nghiệp - Bộ Nông nghiệp và PTNT**

**Hà nội, tháng 3 năm 2006**

## **Lời cảm ơn**

Báo cáo này là kết quả nghiên cứu của nhóm nghiên cứu giới trong lâm nghiệp thuộc Bộ Nông nghiệp và PTNT (MARD) về các vấn đề về giới trong một số lĩnh vực chính trong ngành lâm nghiệp làm cơ sở cho việc lồng ghép giới trong chiến lược lâm nghiệp quốc gia giai đoạn 2006 – 2010. Một số vấn đề về giới ở các lĩnh vực mà nhóm nghiên cứu đã tiến hành bao gồm: (1) Quy hoạch sử dụng đất đai, giao đất lâm nghiệp và phát triển bền vững; (2) Vai trò của phụ nữ trong phát triển sản xuất, khai thác, chế biến lâm sản quy mô vừa và nhỏ; (3) Vai trò của phụ nữ trong hoạt động trồng rừng và vườn ươm; (4) Việc phổ biến luật và các chính sách lâm nghiệp, sự tham gia của phụ nữ trong các hoạt động khuyến lâm, giáo dục và đào tạo lâm nghiệp; (5) Quản lý bảo vệ rừng dựa vào cộng đồng, bảo vệ rừng, bảo tồn và các dịch vụ môi trường; (6) Một số vấn đề giới trong các lâm trường quốc doanh và tác động của chính sách đổi mới lâm trường quốc doanh đến đời sống của đội ngũ cán bộ công nhân viên lâm trường.

Nhóm nghiên cứu chân thành cảm ơn sự trợ giúp quý báu về mặt kỹ thuật và tài chính của Ủy Ủy thác Lâm nghiệp thuộc Chương trình hỗ trợ ngành lâm nghiệp để nhóm nghiên cứu hoàn thành nghiên cứu này.

Trong quá trình thực hiện nghiên cứu này nhóm nghiên cứu đánh giá cao những nhận xét, góp ý xây dựng của các đồng nghiệp, các chuyên gia, để báo cáo được hoàn thiện hơn. Đặc biệt nhóm nghiên cứu chân thành cảm ơn bà Paula J. Williams, Cố vấn trưởng chương trình hỗ trợ ngành lâm nghiệp, đã có những hỗ trợ tích cực cho nhóm nghiên cứu trong suốt quá trình thực hiện nghiên cứu này.

Nhóm nghiên cứu trân trọng cảm ơn các Ban ngành, địa phương, địa bàn nghiên cứu, các lâm trường, doanh nghiệp đã tạo điều kiện cho nhóm nghiên cứu hoàn thành công tham vấn hiện trường. Xin chân thành cảm ơn tất cả các đồng nghiệp, đặc biệt là các cán bộ thuộc Văn phòng điều phối hỗ trợ ngành Lâm nghiệp đã trợ giúp và động viên nhóm nghiên cứu hoàn thành nghiên cứu này. Do thời gian và nguồn lực còn hạn chế, vấn đề giới trong lâm nghiệp bao hàm nhiều lĩnh vực, chắc chắn báo cáo nghiên cứu này còn có những thiếu sót và hạn chế rất mong tiếp tục nhận được ý kiến đóng góp của các bạn đọc.

Hà nội, tháng 3 năm 2006  
Nhóm nghiên cứu

## Mục lục

Lời cảm ơn	i
Mục lục	ii
Danh mục các bảng	v
Danh mục các từ viết tắt	vi
Tóm tắt báo cáo	vii
	1
1. Phần giới thiệu	1
1.1. Lý do nghiên cứu tham vấn hiện trường	1
1.2. Mục tiêu và kết quả nghiên cứu tham vấn hiện trường	1
2. Phương pháp và tổ chức nghiên cứu	1
2.1. Phương pháp tham vấn	2
2.2. Dung lượng và mẫu tham vấn hiện trường:	3
2.3. Phương pháp làm việc và thu thập số liệu:	3
3. Những phát hiện và đánh giá từ tham vấn hiện trường	3
3.1. Giới và vấn đề lập QHSDĐ, GĐLN và phát triển bền vững	3
3.2. Vai trò của phụ nữ trong phát triển sản xuất, khai thác, chế biến lâm sản quy mô vừa và nhỏ	7
3.2.1. Sản xuất, khai thác lâm sản ngoài gỗ, cải thiện đời sống của đồng bào địa phương	7
3.2.2. Khai thác, chế biến lâm sản ở các lâm trường, nhà máy, xí nghiệp	7
3.3. Vai trò của phụ nữ trong hoạt động trồng rừng và ở vườn ươm	15
3.4. Vấn đề giới trong việc phổ biến luật và các chính sách lâm nghiệp, sự tham gia của phụ nữ trong các hoạt động khuyến lâm, giáo dục và đào tạo lâm nghiệp	17
3.4.1. Các chính sách liên quan đến tiếp cận nguồn lực, quản lý/kiểm soát nguồn lực, hưởng lợi...	17
3.4.2. Khả năng tham gia nghiên cứu của phụ nữ trong lĩnh vực lâm nghiệp	21
3.4.3. Cơ hội được đào tạo của phụ nữ trong lĩnh vực lâm nghiệp	23
3.4.4. Một số khó khăn khi tiến hành tham vấn hiện trường về công tác phổ biến luật	24
3.4.5. Một số khó khăn chính trong việc nâng cao vai trò chị em trong lĩnh vực tham vấn	25
3.5. Vấn đề giới trong QLVR dựa vào cộng đồng, bảo vệ rừng, bảo tồn và các dịch vụ môi trường	26
3.5.1. Hiện trạng của việc lồng ghép giới trong bảo vệ rừng	26
3.5.2. Hiện trạng về giới trong lĩnh vực dịch vụ môi trường,	28
3.6. Tác động của chính sách đổi mới LTQD tới phụ nữ	32
3.6.1. Một số khác biệt về giới trong công việc và đời sống của cán bộ công	

viên trong các lâm trường quốc doanh	32
3.6.2 Sự ảnh hưởng của một số chính sách đến đời sống cán bộ, công nhân viên nữ của các lâm trường	36
3.6.3 Lao động dôi dư sau khi sắp xếp, chuyển đổi lại các lâm trường theo Nghị định 200/2004/NĐ-CP của Chính Phủ về sắp xếp, đổi mới và phát triển lâm trường quốc doanh	37
3.6.4 Một số chính sách xã hội của các doanh nghiệp và lâm trường	39
4. Đề xuất nội dung lồng ghép giới vào chiến lược quốc gia giai đoạn 2006 - 2020	40
4.1 Nội dung lồng ghép giới vào chương trình quản lý rừng bền vững	40
4.1.1 Điều tra hiện trạng sự tham gia của chị em, đặc biệt là phụ nữ dân tộc thiểu số trong công tác quy hoạch sử dụng đất:	40
4.1.2 Xác định rõ quyền sử dụng đất có sự tham gia của tất cả các bên, đặc biệt là phụ nữ	40
4.1.3 Tăng cường sự phối hợp trong việc quản lý bảo vệ rừng gắn với giảm nghèo	41
4.1.4 Nâng cao năng lực về thực thi chính sách, phát triển tổ chức thể chế địa phương:	
4.1.5 Nâng cao năng lực về phương pháp tiếp cận, giám sát quản lý kế hoạch có sự tham gia:	41
4.1.6 Tổng kết kinh nghiệm truyền thống về quản lý rừng của người dân địa phương và có kế hoạch nhân rộng những kinh nghiệm tốt với sự tham gia tích cực của chị em	42
4.1.7 Bố trí công việc hợp lý để phát huy tối đa thế mạnh của chị em	42
4.2 Nội dung lồng ghép giới vào sản xuất, chế biến lâm sản	42
4.2.1 Bố trí đúng việc để phát huy năng lực, sở trường của chị em	42
4.2.2 Có kế hoạch khôi phục lại các nghề truyền thống của chị em	43
4.2.3 Xây dựng các chương trình tạo thêm cơ hội việc làm cho chị em	43
4.2.4 Xác định cơ cấu cây trồng và tăng cường hỗ trợ kỹ thuật	43
4.2.5 Tăng cường năng lực để chị em có thể tìm kiếm và mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm, dịch vụ	43
4.2.6 Nghiên cứu lại chế độ nghỉ hưu, thai sản cho chị em làm việc nặng nhọc, độc hại trong ngành lâm nghiệp	44
4.2.7 Xây dựng và thực hiện các chương trình giảm nhẹ sự vất vả cho phụ nữ	44
4.2.8 Nâng cao hiệu quả chương trình dự án:	44
4.2.9 Cần có quy hoạch, đào tạo cán bộ nữ cụ thể và dài hạn	45
4.2.10 Tăng cường quán triệt cách tiếp cận có sự tham gia để lồng ghép giới vào tất cả các hoạt động lâm nghiệp	45
4.2.11 Tăng cường tập huấn, đặc biệt là tập huấn về giới trong lâm nghiệp	45
4.2.12 Lồng ghép giới trong chương trình giảng dạy ở các trường sư phạm, các trường phổ thông và chương trình tập huấn	46
4.1.13 Xây dựng cơ chế và quy trình giám sát đánh giá	46
4.3 Lồng ghép giới vào các hoạt động trồng rừng, vườn ươm....	47
4.4 Lồng ghép giới và phổ biến Luật và các chính sách lâm nghiệp, sự tham	

gia của phụ nữ trong các hoạt động khuyến lâm, giáo dục và đào tạo lâm nghiệp	49
4.4.1 Những giải pháp để cải thiện bình đẳng giới trong lĩnh vực tham vấn	49
4.4.2. Cải thiện bình đẳng giới trong việc tham gia hoạt động tín dụng	49
4.4.3. Cải thiện bình đẳng giới bằng việc tạo lập các chính sách đào tạo ở nông thôn	50
4.4.4. Cải thiện bình đẳng giới trong việc tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học trong ngành lâm nghiệp	50
4.5. Giải pháp lồng ghép giới trong LTQD	51
4.6 Lồng ghép giới trong vấn đề thể chế, tổ chức lâm nghiệp quốc gia	54
5. Kết luận	55
5.1 Phát triển bền vững	55
5.2 Đối với các hoạt động về vườn ươm, bảo tồn và dịch vụ môi trường	56
5.3 Đối với các vấn đề về phổ biến Luật và các chính sách lâm nghiệp, sự tham gia của phụ nữ trong các hoạt động khuyến lâm, giáo dục và đào tạo lâm nghiệp	57
5.4 Các yếu tố ảnh hưởng đến đời sống lao động nữ trong các LTQD	57
Danh mục tài liệu tham khảo	59

## Danh mục các bảng

Bảng 1:	Dung lượng và mẫu tham vấn hiện trường	3
Bảng 2:	Phân công lao động của phụ nữ và nam giới M' nông	8
Bảng 3:	Phân công lao động trong lâm trường, doanh nghiệp các tỉnh	8
Bảng 4:	Tỷ lệ lao động tham gia vào khai thác và chế biến trong các LTQD	9
Bảng 5:	Trình độ học vấn của cán bộ, công nhân viên trong các lâm trường	9
Bảng 6:	Phân công công việc giữa phụ nữ và nam giới trong hoạt động sản xuất nông lâm nghiệp	13
Bảng 7:	Phân công lao động trong một số các hoạt động trồng rừng và vườn ươm	15
Bảng 8:	Sự tham gia các khoá tập huấn/đào tạo của cán bộ của các lâm trường	16
Bảng 9:	Xếp hạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố	16
Bảng 10:	Phân chia lao động trong các hoạt động lâm, nông nghiệp của các hộ gia đình nhận đất giao khoán, giao đất lâm nghiệp	17
Bảng 11:	Trình độ chuyên môn của cán bộ giáo viên trường Công nhân kỹ thuật lâm nghiệp trung ương 1	23
Bảng 12:	Biểu thống kê phân công lao động của phòng “Giáo dục môi trường và du lịch sinh thái	29
Bảng 13:	Thống kê phân công lao động của Ban du lịch:	30
Bảng 14:	Xếp hạng mức độ quan trọng các nguồn thu nhập của các hộ gia đình cán bộ, công nhân viên lâm trường	32
Bảng 15:	Sự khác biệt giới trong việc phân chia lao động trong công việc gia đình	33
Bảng 16:	Quyền quyết định của vợ, chồng và các thành viên trong gia đình	33
Bảng 17:	Phân chia lao động trong các hoạt động lâm, nông nghiệp của các hộ gia đình lâm trường viên nhận đất giao khoán của lâm trường để phát triển sản xuất	34
Bảng 18:	Sự khác nhau về giới về việc sử dụng tài sản trong gia đình của vợ, chồng và các thành viên trong gia đình	35
Bảng 19:	Sự tham gia của vợ, chồng và các thành viên trong gia đình các hộ cán bộ, công nhân viên của lâm trường vào các hoạt động xã hội	35
Bảng 20:	Xếp hạng mức độ ảnh hưởng của một số chính sách ảnh hưởng đến đời sống của nữ cán bộ, công nhân viên	36
Bảng 21:	Số lao động dôi dư ước tính sau khi chuyển đổi, sắp xếp lại theo tinh thần Nghị định 200 về sắp xếp, đổi mới và phát triển lâm trường quốc doanh	38
Bảng 22:	Số lượng lao động dôi dư theo các nguyên nhân khác nhau sau khi chuyển đổi (sắp xếp lại lâm trường theo Nghị định 200/2004/NĐ-CP về sắp xếp, đổi mới và phát triển lâm trường quốc doanh)	39

## Danh mục các từ viết tắt

BTTT	Bảo tồn thiên nhiên
BVR & PTR	Bảo vệ rừng và Phát triển rừng
CNKT	Công nhân kỹ thuật
CIDSE	
ĐDSH	Đa dạng sinh học
HGD	Hộ gia đình
KHKT	Khoa học kỹ thuật
KTXH	Kinh tế xã hội
LTQD	Lâm trường quốc doanh
MRDP	Chương trình phát triển nông thôn miền núi phía Bắc
NN & PTNT	Nông nghiệp và Phát triển nông thôn
NGO's	Các Tổ chức phi chính phủ
PCCCR	Phòng cháy chữa cháy rừng
PNVN	Phụ nữ Việt Nam
PTNT	Phát triển nông thôn
QHSDĐ	Quy hoạch sử dụng đất
QLBVR	Quản lý bảo vệ rừng
SNV	Tổ chức phát triển Hà Lan
TKTD	Tiết kiệm tín dụng
UBDT	Ủy ban dân tộc
UBND	Ủy ban nhân dân
VSTBPN	Vì sự tiến bộ của phụ nữ
VQG	Vườn quốc gia

## **Tóm tắt báo cáo**

Nghiên cứu này nhằm cung cấp cơ sở cho việc hỗ trợ xây dựng lồng ghép giới trong Chiến lược lâm nghiệp quốc gia giai đoạn 2006 – 2020 của Việt Nam. Đây là kết quả nghiên cứu của nhóm công tác giới của Bộ Nông nghiệp và PTNT do Chương trình Hỗ trợ ngành lâm nghiệp, Bộ Nông nghiệp và PTNT hỗ trợ.

### **Các nội dung nghiên cứu:**

- Giới và vấn đề lập quy hoạch sử dụng đất, giao đất lâm nghiệp và phát triển bền vững.
- Vai trò của phụ nữ trong phát triển sản xuất, khai thác, chế biến lâm sản quy mô vừa và nhỏ.
- Vai trò của phụ nữ trong hoạt động trồng rừng và vườn ươm.
- Vấn đề giới trong việc phổ biến luật và các chính sách lâm nghiệp, sự tham gia của phụ nữ trong các hoạt động khuyến lâm, giáo dục và đào tạo lâm nghiệp.
- Vấn đề giới trong quản lý bảo vệ rừng dựa vào cộng đồng, bảo vệ rừng, bảo tồn và các dịch vụ môi trường.
- Vấn đề giới trong lâm trường quốc doanh và tác động của chính sách đổi mới LTQD đến đời sống của lao động nữ.

### **Mục tiêu nghiên cứu:**

- Phân tích hiện trạng các vấn đề về giới trong lâm nghiệp.
- Cung cấp thông tin đầu vào để lồng ghép các vấn đề về giới vào Chiến lược lâm nghiệp quốc gia giai đoạn 2006 – 2020.

### **Phương pháp nghiên cứu:**

Công tác nội nghiệp:

- Các tiểu nhóm chuẩn bị đề cương nghiên cứu, bộ câu hỏi điều tra đi thực địa, thu thập các tài liệu liên quan đến các chủ đề nghiên cứu, liên hệ với các địa phương đến điều tra.
- Tổ chức các cuộc thảo luận giữa các tiểu nhóm và các chuyên gia có liên quan để đóng góp ý kiến về các vấn đề nghiên cứu và bộ câu hỏi điều tra.

Công tác ngoại nghiệp:

- Đi thực địa tại các tỉnh Nghệ An, Tuyên Quang, Lạng Sơn, Gia Lai, Hà Tây, Hoà Bình. Các tiêu chí lựa chọn các tỉnh nghiên cứu bao gồm: (i) Các tỉnh thuộc các vùng sinh thái khác nhau đại diện cho các tỉnh miền Bắc, Trung và Tây nguyên; (ii) Có diện tích rừng tự nhiên lớn; (iii) Thực hiện tốt các hoạt động giao đất giao rừng, trong đó tỉnh Hoà Bình là tỉnh có hoạt động này sớm nhất; (iv) Có các khu bảo tồn tự nhiên và; (v) Có



các lâm trường và các nhà máy chế biến lâm sản, nông dân tham gia vào trồng rừng nguyên liệu phục vụ cho các nhà máy, phát triển nhanh diện tích rừng sản xuất.

- Đối tượng tập trung để tham vấn là thôn/ bản và các lâm trường, doanh nghiệp chế biến lâm sản. Trong mỗi tỉnh các thôn/bản và các lâm trường được lựa chọn không bị trùng lặp giữa các nhóm tham vấn. Tại cấp huyện và cấp cơ sở xã, thôn và lâm trường các nhóm làm việc độc lập và riêng biệt. Tuy nhiên, ở cấp tỉnh, các nhóm sẽ có các buổi tham vấn chung với các nội dung khác nhau, các cơ quan tham vấn cấp tỉnh gồm sở nông nghiệp và PTNT, Chi cục lâm nghiệp, và Chi cục kiểm lâm.

- Thảo luận nhóm: Các cán bộ đoàn điều tra, khảo sát tiến hành thảo luận nhóm với các hộ nông dân sống phụ thuộc vào rừng về các vấn đề liên quan đến dân tộc dựa vào tình hình thực tế của các địa phương. Mỗi nhóm gồm 25 người tham gia, và sẽ được chia thành 3 nhóm nhỏ: một nhóm toàn phụ nữ, một nhóm toàn nam giới và một nhóm bao gồm cả nam giới và phụ nữ (theo dự kiến). Trên thực tế số cán bộ tham gia thảo luận nhóm và trả lời phỏng vấn ở các lâm trường quốc doanh là 221 người.

- Phỏng vấn bán cấu trúc và trực tiếp: Tập trung vào phỏng vấn các đối tượng cả nam và nữ, cả cấp quản lý và cấp hộ nông dân, hình thức phỏng vấn độc lập. Câu hỏi để phỏng vấn các cấp quản lý và bộ câu hỏi được chuẩn hoá dành cho phỏng vấn hộ gia đình được thiết kế dựa vào các yêu cầu nội dung cần thu thập.

### **Các phát hiện nghiên cứu và khuyến nghị:**

#### **a. Giới và vấn đề lập QHSDD, GĐLN và phát triển bền vững**

##### ***Các phát hiện:***

- Địa phương chưa có cách tiếp cận đúng trong quy hoạch sử dụng đất và giao đất, ảnh hưởng đến cuộc sống của phụ nữ;

- Dân số tăng nhanh gây sức ép lên tài nguyên và ảnh hưởng lớn đến đời sống của đồng bào dân tộc ít người, trong đó có phụ nữ;

- Sự phối kết hợp giữa các cơ quan chức năng địa phương với cộng đồng người dân địa phương, trong đó có phụ nữ, chưa thật tốt. Việc chưa huy động được người dân địa phương, đặc biệt là chị em phụ nữ tham gia tích cực vào công tác quản lý rừng bền vững một phần là do chưa có cơ chế chính sách hợp lý để bảo đảm đời sống và đáp ứng các nhu cầu hàng ngày của người dân, đặc biệt là quyền sử dụng đất và cơ chế hưởng lợi.

##### ***Khuyến nghị:***

- Điều tra hiện trạng sự tham gia của phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ dân tộc thiểu số trong công tác quy hoạch sử dụng đất;

- Xác định rõ quyền sử dụng đất có sự tham gia của tất cả các bên, đặc biệt là phụ nữ;

- Tăng cường sự phối hợp trong việc quản lý bảo vệ rừng gắn với giảm nghèo;

- Nâng cao năng lực về thực thi chính sách, phát triển tổ chức thể chế địa phương;

- Nâng cao năng lực về phương pháp tiếp cận, giám sát quản lý kế hoạch có sự tham gia;

- Tổng kết kinh nghiệm truyền thống về quản lý rừng của người dân địa phương và có kế hoạch nhân rộng những kinh nghiệm tốt với sự tham gia tích cực của phụ nữ;
- Bố trí công việc hợp lý để phát huy tối đa thể mạnh của phụ nữ

**b. Vai trò của phụ nữ trong phát triển sản xuất, khai thác, chế biến lâm sản quy mô vừa và nhỏ (sản xuất chế biến và thị trường)**

**Các phát hiện:**

- Sản xuất, khai thác lâm sản ngoài gỗ, cải thiện đời sống của đồng bào địa phương
- Quyền sử dụng đất không rõ ràng, đất canh tác thiếu nghiêm trọng, cơ chế hưởng lợi chưa rõ ràng, quyền của phụ nữ còn hạn chế.
- Nhu cầu đời sống không được bảo đảm dẫn đến phá rừng
- Phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ dân tộc thiểu số thiếu các cơ hội tiếp cận nguồn lực
- Gánh nặng kiếm sống vẫn chất trên vai người phụ nữ
- Thiếu cán bộ địa phương có khả năng và kiến thức về lồng ghép giới trong các hoạt động lâm nghiệp
- Phụ nữ đảm đương các công việc nặng và độc hại với tỷ lệ khá cao tại các xí nghiệp chế biến lâm sản
- Phụ nữ ít cơ hội được bổ nhiệm các vị trí lãnh đạo

**Khuyến nghị:**

- Bố trí đúng việc để phát huy năng lực, sở trường của chị em
- Có kế hoạch khôi phục lại các nghề truyền thống của chị em
- Xây dựng các chương trình tạo thêm cơ hội việc làm cho chị em
- Xác định cơ cấu cây trồng và tăng cường hỗ trợ kỹ thuật:
- Tăng cường năng lực để chị em có thể tìm kiếm và mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm, dịch vụ
- Nghiên cứu lại chế độ nghỉ hưu, thai sản cho chị em làm việc nặng nhọc, độc hại trong ngành lâm nghiệp
- Xây dựng và thực hiện các chương trình giảm nhẹ sự vất vả cho phụ nữ
- Nâng cao hiệu quả chương trình dự án:
- Lồng ghép giới trong chương trình giảng dạy ở các trường sư phạm, các trường phổ thông và chương trình tập huấn
- Xây dựng cơ chế và quy trình giám sát đánh giá.

**c. Vấn đề giới trong việc phổ biến luật và các chính sách lâm nghiệp, sự tham gia của phụ nữ trong các hoạt động khuyến lâm, giáo dục và đào tạo lâm nghiệp**

**Các phát hiện:**

**Đối với công tác tín dụng**

- Phụ nữ được tiếp cận nguồn tín dụng còn hạn chế, thủ tục vay vốn còn phức tạp.

- Phụ nữ mới chỉ được tiếp cận nguồn tín dụng qua dự án hoặc tín chấp (ở một số tỉnh).

### ***Công tác KNKL***

- Chưa có địa phương nào mở các lớp học khuyến lâm
- Chưa có lớp khuyến nông nào dành riêng cho phụ nữ hay ưu tiên cho phụ nữ.

### ***Công tác đào tạo***

Phụ nữ ít có cơ hội được tham gia các khoá đào tạo nâng cao trình độ học vấn hơn nam giới

### ***Công tác nghiên cứu***

Phụ nữ vẫn còn nhiều hạn chế trong nghiên cứu lâm nghiệp:

- Năng lực nghiên cứu của phụ nữ hạn chế so với nam giới;
- Phụ nữ ít có cơ hội tham gia nghiên cứu khoa học.

### **Khuyến nghị:**

#### ***Đối với công tác tín dụng***

- Ngân hàng Nông nghiệp và PTNT cần: Đơn giản hoá thủ tục vay vốn; sửa đổi chính sách vay vốn; tăng dịch vụ hỗ trợ cho người vay vốn nông thôn.
- Tăng lượng vốn vay dài hạn cho sản xuất lâm nghiệp của Ngân hàng Nông nghiệp và PTNT, Ngân hàng Chính sách xã hội và các tổ chức tín dụng khác.
- Đào tạo về giới cho cán bộ Ngân hàng cấp huyện
- Hội Phụ nữ thường xuyên cung cấp thông tin về nhu cầu vay vốn của phụ nữ trong Ngân hàng chính sách xã hội cấp huyện và tỉnh.
- Cung cấp đào tạo kỹ năng quản lý tài chính và đào tạo khuyến nông, khuyến lâm cho phụ nữ kết hợp với các khoản vay cho chị em.
- Nhà nước bố trí vốn cho hộ gia đình vay để phát triển kinh tế như trồng rừng, chăn nuôi, phát triển ngành nghề với lãi suất ưu đãi, phù hợp với chu kỳ của từng loài cây trong lâm nghiệp được trả gốc và lãi sau khi đã thu hoạch.

#### ***Đối với công tác đào tạo***

- Chính sách tuyển dụng và đề bạt nên chú trọng tới công bằng giới ở tất cả các cấp.
- Truyền bá kiến thức về giới trong cơ quan
- Có chính sách rõ ràng nhằm đưa vấn đề công bằng giới trong cơ quan.
- Có cán bộ chuyên trách hoặc bộ phận chuyên trách cho các vấn đề về giới. Người đứng đầu bộ phận phải có vị trí và khả năng phù hợp để có thể lãnh đạo tốt và ra những quyết định đúng đắn, kịp thời.
- Tạo điều kiện mở lớp bồi dưỡng kiến thức dành riêng cho phụ nữ.
- Chính sách tuyển dụng và đề bạt nên chú trọng tới công bằng giới ở tất cả các cấp.
- Tăng cường đào tạo về phương pháp nghiên cứu cho phụ nữ

#### ***Đối với công tác nghiên cứu khoa học***

- Tạo điều kiện mở lớp bồi dưỡng kiến thức dành riêng cho phụ nữ, đồng thời, tạo cơ hội cho phụ nữ được tham gia công tác nghiên cứu khoa học hoặc làm chủ nhiệm các

đề tài độc lập.

- Khuyến khích phụ nữ phát minh sáng kiến hay các ý tưởng cho công tác nghiên cứu khoa học.

### ***Đối với công tác KNKL***

- Bổ sung và tăng cường cán bộ KNKL xã.
- Quan tâm chú trọng công tác cung cấp dịch vụ KNKL cấp thôn, bản.
- Đối tượng được tham gia các lớp tập huấn KNKL là các hộ dân hơn là các lãnh đạo và cán bộ KNKL.
- Tăng số cán bộ nữ làm công tác KNKL, đồng thời bổ sung kiến thức về giới cho đội ngũ cán bộ này. Ngoài ra, cần hỗ trợ tăng cường nữ cán bộ làm công tác đào tạo KNKL tình nguyện.
- Khi xây dựng tài liệu giảng dạy về KNKL cần đảm bảo phân tích nhu cầu đào tạo về nhạy cảm giới.
- Bổ sung, đưa thêm các nội dung về hoạt động sản xuất lâm nghiệp và chế biến, bảo quản lâm sản trong các bài giảng khuyến nông khuyến lâm.
- Tạo điều kiện cho phụ nữ tiếp cận các dịch vụ KNKL: bố trí cho phụ nữ tham gia thực hiện các mô hình trình diễn, các khoá đào tạo của khuyến nông.

### **d. Các hoạt động về vườn ươm, bảo tồn và dịch vụ môi trường**

#### **Các phát hiện**

Việc đề bạt cán bộ, tiếp cận với các nguồn lực/đào tạo trong lĩnh vực bảo vệ, phát triển rừng và dịch vụ môi trường nhìn chung chưa nhạy cảm về giới. Phụ nữ vẫn bị coi là phái yếu so với nam giới, việc phân công lao động vẫn theo truyền thống; Nam giới được phân công những việc được cho là quan trọng, việc nặng, ngoài cộng đồng; Phụ nữ được phân công những việc được cho là việc nhẹ, dễ dàng, hậu cần, việc nhà trừ trường hợp cơ quan Hội Phụ nữ các cấp.

Thiếu sự hiện diện của phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo của các Chi cục, Lâm trường, nếu có chỉ ở các vị trí ít quan trọng. Phụ nữ hầu như đã được bố trí công việc theo cảm nhận đó là giao những việc nhẹ hơn, thường là công việc trong văn phòng, vườn ươm và chăm sóc rừng trồng. Số cán bộ nữ làm việc tại văn phòng này cũng có được bổ nhiệm nhưng không ở các vị trí quan trọng, thường chỉ là kế toán trưởng, cấp Ủy, đoàn thanh niên hoặc đội trưởng của vườn ươm (bình quân 15%).

Thiếu nguồn cán bộ nữ tiềm năng để bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo. Chưa có chính sách dựa trên đặc thù riêng của ngành lâm nghiệp, vì vậy đối với lao động nữ làm các công việc nặng nhọc (trồng rừng) chưa được thường xuyên luân chuyển và có những chế độ đãi ngộ riêng.

Liên quan đến lĩnh vực dịch vụ môi trường vẫn tồn tại sự phân biệt trong phân công lao động giữa nam và nữ. Phụ nữ thường được phân công làm những việc cho là hợp với phụ nữ không đòi hỏi trình độ chuyên môn cao nhưng không bền vững và lâu dài.

Đối với các làng du lịch văn hoá (thuộc dự án bảo tồn ĐDSH dựa trên sinh thái cảnh quan) kinh doanh còn tự phát, hình thức kinh doanh đơn giản (chủ yếu phục vụ ăn uống, ngủ nhà sàn, nghe ca nhạc...v.v), cá biệt một số hộ gia đình còn chưa thống nhất với cơ chế hưởng lợi.

**Khuyến nghị:**

- Tăng cường kỹ năng chuyên môn và giới cho các cán bộ bảo vệ rừng, dịch vụ môi trường để họ có thể thực hiện lồng ghép giới trong đơn vị.
- Xây dựng các tiêu chí để phân tích đánh giá năng lực, các nhu cầu khác biệt giữa nam và nữ để bố trí lao động phù hợp
- Tăng suất đầu tư cho các VQG, khu BTTN có đủ các điều kiện làm du lịch sinh thái.

**5. Các yếu tố ảnh hưởng đến đời sống lao động nữ trong các LTQD**

**Các phát hiện:**

- Những định kiến của cán bộ, công nhân viên trong các lâm trường về vai trò và trách nhiệm của người phụ nữ vẫn còn tiềm ẩn trong suy nghĩ và hành vi của cả nam và nữ, gây nên sự khác biệt về giới và sự mất công bằng trong lâm trường, gia đình các hộ lâm trường viên và trong xã hội.
- Nam giới chiếm ưu thế và là người chủ yếu điều hành các hoạt động trong lâm trường, xã hội và gia đình. Gánh nặng về công việc gia đình cũng như trình độ học vấn ảnh hưởng đến sự tham gia của phụ nữ trong các hoạt động công việc trong lâm trường và xã hội.
- Lao động nữ trong các lâm trường thường đảm nhiệm các công việc ít nặng nhọc hơn như các hoạt động vườn ươm, rừng trồng vì lý do sức khoẻ. Nam giới kiểm soát chủ yếu nguồn lực trong lâm trường cũng như gia đình. Vì vậy, phụ nữ thường rơi vào vị thế bất lợi và bị thua thiệt trong tiếp cận và quản lý các nguồn lực và ít được hưởng lợi hơn nam giới từ các thành quả của các hoạt động phát triển nói chung và các hoạt động phát triển lâm nghiệp nói riêng.
- Chính sách đổi mới LTQD ảnh hưởng đến lao động nữ nhiều hơn nam (lao động dôi dư nữ nhiều hơn).

**Khuyến nghị:**

- Tiến hành tập huấn/đào tạo về giới cho cán bộ, công nhân viên các lâm trường đặc biệt là các nhà lãnh đạo trong lâm trường;
- Quan tâm đào tạo, đề bạt cán bộ nữ trong các lâm trường.

- Đề nghị hỗ trợ các cán bộ, công nhân viên nữ bị dôi dư vay vốn để phát triển sản xuất tạo thu nhập cho gia đình: chăn nuôi, làm vườn, làm các ngành nghề truyền thống...
- Bố trí việc làm cho lao động nữ vào các công việc phù hợp hơn với sức khoẻ (Vườn ươm, trồng rừng, văn phòng).
- Ưu tiên nâng bậc lương cho cán bộ, công nhân viên nữ.
- Đề nghị có chế độ nghỉ hưu tự nguyện cho lao động nữ làm các công việc lao động sản xuất trực tiếp trong các lâm trường quốc doanh ở độ tuổi từ 45 – 50 (đối với số công nhân viên hiện nay không có đủ sức khoẻ để đảm nhiệm công việc). Về lâu dài để đảm bảo sức khoẻ cho lao động nữ, đề nghị cải thiện điều kiện và môi trường làm việc cho họ.
- Đề nghị có chính sách hỗ trợ về mặt tinh thần và kinh tế giúp đỡ những phụ nữ có hoàn cảnh khó khăn, đặc biệt là những phụ nữ không lập gia đình nhưng có con và nuôi con một mình.
- Đề nghị tiếp tục có những nghiên cứu sâu hơn về giới trong các lâm trường quốc doanh.

## **1. Phần giới thiệu**

### **1.1. Lý do nghiên cứu tham vấn hiện trường**

Các vấn đề về giới trong lâm nghiệp là một bộ phận quan trọng trong Chiến lược lâm nghiệp Việt Nam. Báo cáo nghiên cứu hiện trường các vấn đề về giới trong lâm nghiệp này là báo cáo nghiên cứu tiếp theo nghiên cứu tổng quan tài liệu để hỗ trợ điều kiện thuận lợi cho việc lồng ghép những nội dung chính về giới, nhằm cung cấp đầu vào để xây dựng Chiến lược Lâm nghiệp quốc gia giai đoạn 2006 – 2020.

Nghiên cứu này được thực hiện theo các giai đoạn và các chủ đề sau:

Giai đoạn 1: Tham vấn hiện trường, giai đoạn này được thiết kế thành 6 nhóm nội dung chính: (i) quy hoạch sử dụng đất, giao đất lâm nghiệp và phát triển bền vững; (ii) công nghiệp chế biến quy mô vừa và nhỏ trong làng nghề; (iii) các hoạt động lâm sản ngoài gỗ - các vấn đề sản xuất và thị trường; (iv) trồng, chăm sóc, quản lý, giám sát và hưởng lợi, tín dụng, khuyến nông khuyến lâm và nghiên cứu lâm nghiệp, và (vi) một số yếu tố ảnh hưởng đến đời sống của lao động nữ trong các LTQD và tác động của chính sách đổi mới LTQD tới lao động nữ.

Giai đoạn 2: Tổng hợp kết quả nghiên cứu và xuất bản

Trên cơ sở nghiên cứu tổng quan tài liệu của giai đoạn trước, đã đề xuất những nội dung cần nghiên cứu sâu và tham vấn hiện trường, và đã được thông qua trong hội thảo xây dựng Chiến lược Lâm nghiệp tại Hạ Long ngày 9-10/6/2005. Nhóm nghiên cứu đã xác định 6 chủ đề chính các vấn đề về giới trong lâm nghiệp.

### **1.2 Mục tiêu và kết quả nghiên cứu tham vấn hiện trường**

Mục tiêu nghiên cứu tham vấn hiện trường nhằm:

- Phân tích và đánh giá thực trạng các vấn đề về giới trong các hoạt động lâm nghiệp;
- Đề xuất và khuyến nghị lồng ghép các vấn đề và mối quan tâm giới trong chiến lược lâm nghiệp quốc gia trong giai đoạn 2006 – 2020.

## **2. Phương pháp và tổ chức nghiên cứu**

Nhóm nghiên cứu tham vấn hiện trường được chia ra 5 nhóm, mỗi nhóm sẽ tiến hành nghiên cứu và phân tích một chủ đề khác nhau trên cơ sở của đề cương đã được thông qua.

Mỗi nhóm tiến hành đi hiện trường từ 3 đến 4 tỉnh với nội dung khác nhau. Các tỉnh được lựa chọn là Tuyên Quang, Hoà Bình, Lạng Sơn, Nghệ An và Gia Lai.

Các tiêu chí lựa chọn các tỉnh nghiên cứu bao gồm: (i) Các tỉnh thuộc các vùng sinh thái khác nhau đại diện cho các tỉnh miền Bắc, Trung và Tây nguyên; (ii) Có diện tích rừng tự nhiên lớn; (iii) Thực hiện tốt các hoạt động giao đất giao rừng, trong đó tỉnh Hoà Bình là tỉnh có hoạt động này sớm nhất; (iv) Có các khu bảo tồn tự nhiên và; (v) Có các lâm trường và các nhà máy chế biến lâm sản, nông dân tham gia vào trồng rừng nguyên liệu phục vụ cho các nhà máy, phát triển nhanh diện tích rừng sản xuất.

Đối tượng tập trung để tham vấn là thôn/ bản và các lâm trường, doanh nghiệp chế biến lâm sản. Trong mỗi tỉnh các thôn/bản và các lâm trường được lựa chọn không bị trùng lặp giữa các nhóm tham vấn. Tại cấp huyện và cấp cơ sở xã, thôn và lâm trường các nhóm làm việc độc lập và riêng biệt. Tuy nhiên, ở cấp tỉnh, các nhóm sẽ có các buổi tham vấn chung với các nội dung khác nhau, các cơ quan tham vấn cấp tỉnh gồm sở nông nghiệp và PTNT, Chi cục lâm nghiệp, và Chi cục kiểm lâm.

## 2.1 Phương pháp tham vấn

**a. Thảo luận nhóm:** Thành viên của các nhóm tiến hành thảo luận nhóm với các hộ nông dân sống phụ thuộc vào rừng về các vấn đề liên quan đến dân tộc dựa vào tình hình thực tế của các địa phương. Mỗi nhóm gồm 25 người tham gia, và sẽ được chia thành 3 nhóm nhỏ: một nhóm toàn phụ nữ, một nhóm toàn nam giới và một nhóm bao gồm cả nam giới và phụ nữ.

Tiêu chí để lựa chọn các hộ sống phụ thuộc vào rừng gồm:

- Tham gia vào các hoạt động lâm nghiệp như sản xuất giống, trồng rừng làm giàu, phục hồi và quản lý rừng tự nhiên, chăm sóc, bảo vệ, thu hoạch và marketing;
- Nhận giao đất rừng hoặc hợp đồng quản lý và bảo vệ rừng;
- Có diện tích đất nông nghiệp hạn chế.

**b. Phỏng vấn bán cấu trúc và trực tiếp:** Tập trung vào phỏng vấn các đối tượng cả nam và nữ, cả cấp quản lý và cấp hộ nông dân, hình thức phỏng vấn độc lập. Câu hỏi để phỏng vấn các cấp quản lý và bộ câu hỏi được chuẩn hoá dành cho phỏng vấn hộ gia đình được thiết kế dựa vào các yêu cầu nội dung cần thu thập.

(i) Phỏng vấn cán bộ ở cấp quản lý: Các cán bộ được lựa chọn phỏng vấn từ các đơn vị các cấp tỉnh và huyện có liên quan đến: Ủy ban nhân dân, NN&PTNT, địa chính, Lâm nghiệp, Kiểm lâm, khuyến nông, lâm, đại diện Hội Phụ nữ, Hội nông dân, công đoàn, đại diện các cơ sở nghiên cứu, trường đại học và dạy nghề, các lâm trường, các doanh nghiệp vừa và nhỏ chế biến gỗ thuộc các thành phần kinh tế và lãnh đạo xã, thôn.

(ii) Phỏng vấn trực tiếp hộ gia đình: Các hộ gia đình được lựa chọn để phỏng vấn bảo đảm các điều kiện sau: có các hoạt động dựa vào rừng; đầu tư vào rừng (tự đầu tư hoặc từ các nguồn tín dụng khác); nhận sổ đất rừng, có thu nhập khoảng 50% tổng thu nhập của hộ từ rừng.



## 2.2 Dung lượng và mẫu tham vấn hiện trường:

Dung lượng và mẫu tham vấn hiện trường được thể hiện qua bảng sau:

**Bảng 1: Dung lượng và mẫu tham vấn hiện trường**

Địa bàn	Thôn/bản (cuộc họp)	Lâm trường/ Cơ sở chế biến (cuộc họp)	Tổng số (cuộc họp)	Tổng số người được phỏng vấn
Hòa Bình	12	8	20	50
Tuyên Quang	8	8	16	40
Nghệ An	6	6	4	30
Gia Lai	2	2	4	10
Lạng Sơn	2	2	4	10
Hà Tây	2	6	8	20
<b>Tổng số</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>64</b>	<b>160</b>

## 2.3 Phương pháp làm việc và thu thập số liệu:

**Bước 1:** Công tác chuẩn bị: thảo luận trong tổ công tác trước khi đi hiện trường, chuẩn bị các câu hỏi, phiếu điều tra, liên hệ với các địa phương trước khi đến làm việc.

**Bước 2:** Đi hiện trường, các số liệu/thông tin được thu thập thông qua các buổi làm việc trực tiếp, phỏng vấn cá nhân, ghi phiếu điều tra, xem xét các báo cáo của các tổ chức chuyên ngành của 6 tỉnh như Ủy ban Nhân dân các cấp tỉnh, huyện, xã; các Chi cục/Hạt Kiểm lâm, các vườn quốc gia, khu bảo tồn thiên nhiên, các Lâm trường có các hoạt động về vườn ươm và trồng rừng, các Hội Phụ nữ, các hộ gia đình, cá nhân vv.

**Bước 3:** Tổng hợp số liệu, kiểm tra chéo thông tin, viết báo cáo, chỉnh sửa và hoàn thiện.

## 3. Những phát hiện và đánh giá từ tham vấn hiện trường

### 3.1 Giới và vấn đề lập QHSDD, GĐLN và phát triển bền vững

Kết quả nghiên cứu tại Nghệ An, Gia Lai và Hoà Bình cho thấy việc giao đất giao rừng đã tạo nên những chuyển biến tích cực về kinh tế - xã hội và môi trường ở vùng cao. Chủ trương đẩy mạnh tiến trình giao đất và việc đưa tên người vợ vào giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đã giúp chị em có quyền tham gia chủ động hơn trong các hoạt động phát triển sản xuất, ổn định đời sống gia đình và đóng góp cho việc xoá đói giảm nghèo địa bàn lâm nghiệp, góp phần tích cực vào tiến trình quản lý rừng bền vững. Theo số liệu các Sở Nông nghiệp và PTNT cung cấp, tỷ lệ giao rừng và đất lâm nghiệp tại ba tỉnh đoàn đến khảo sát, điều tra rất khác nhau, cụ thể: 30% (Gia Lai), 76% (Nghệ An), 80% (Hoà Bình), trong đó tỷ lệ giao cho hộ gia đình là 35% (Gia Lai), 47% (Nghệ An), 55% (Hoà Bình) và tỷ lệ phụ nữ được ghi tên vào giấy chứng nhận quyền sử dụng đất

là: 0% (Hoà Bình vì giao theo quy trình cũ), 25% (Gia Lai) và 100% (Nghệ An, giao theo Luật Đất đai 2003).

Riêng đối với đồng bào dân tộc thiểu số vùng Tây Nguyên, nhận thức của chị em phụ nữ về vấn đề giao đất rừng chưa được rõ ràng. Riêng dân tộc M'ông, phụ nữ được ở tại nhà cha mẹ mình, thừa hưởng đất đai ông bà để lại, con cái cũng vậy, nếu vợ chồng phải ly hôn thì thường con cái được về với mẹ, với bên ngoại. Do đó, người phụ nữ thường là người quyết định cuối cùng chuyện đất đai và con cái, và các hoạt động liên quan đến đất đai. Ví dụ, nếu ai đó muốn mượn đất để canh tác một vụ, sự đồng ý của người chồng chưa đủ, người vợ phải đồng ý mới được.

Giao đất, rừng cho các hộ chăm sóc và quản lý theo nhiều hình thức khác nhau, dân sinh sống xung quanh các lâm trường thường được giao theo hình thức khoán. Nhìn chung, các hộ gia đình đều ký hợp đồng khoán quản lý bảo vệ rừng với các lâm trường. Trong gia đình, người chồng và con trai lớn tham gia bảo vệ rừng, phụ nữ và con gái thường làm nội trợ, buôn bán nhỏ, chăn nuôi,...

Tuy nhiên, trong thực tế vai trò của phụ nữ trong các công tác giao đất lâm nghiệp, lập và quy hoạch sử dụng đất ở cấp thôn bản còn một số vấn đề bất cập cần phải được quan tâm sau đây:

***Địa phương chưa có cách tiếp cận đúng trong quy hoạch sử dụng đất và giao đất, ảnh hưởng đến cuộc sống của phụ nữ:***

Ở nhiều nơi, đặc biệt là vùng phòng hộ, ví dụ như vùng đầu nguồn Sông Đà tại xã Thung Nai (huyện Kỳ Sơn tỉnh Hoà Bình), đất lâm nghiệp ở đây, theo Lâm trường Sông Đà là rừng phòng hộ xung yếu và rất xung yếu. Tuy nhiên, số lượng cụ thể cũng như vị trí của mỗi loại cấp phòng hộ đều chưa rõ, do tiêu chí phân loại cấp phòng hộ hiện nay còn quá phức tạp, không thể thực thi trên thực địa. Hơn nữa, rừng phòng hộ ở đây cũng chưa được công bố là rừng phòng hộ phân tán hay tập trung. Ngoài ra, theo số liệu của Phòng Địa chính huyện, Thung Nai có 283 ha rừng sản xuất là rừng tự nhiên, nhưng khi hỏi các cơ quan chức năng như Ủy ban nhân dân xã, Hạt Kiểm lâm huyện và Lâm trường Sông Đà thì không ai biết xuất xứ việc phân loại này và vị trí của những cánh rừng đó nằm ở đâu.

Đất nông nghiệp ở nhiều nơi rất thấp, bình quân 0,1- 0,2 ha/người. Trong khi đó, đất trống chưa sử dụng lại chiếm tới 25-40 %, trong số này vẫn có thể chọn ra một số lô khoảnh có khả năng canh tác nông lâm kết hợp. Trên thực tế, thì diện tích này không phải là đất chưa sử dụng mà đang được người dân sử dụng không chính thức (chưa được giao quyền sử dụng cho chủ cụ thể) để canh tác nương rẫy hoặc đang bị bỏ hoá sau canh tác nương rẫy. Việc thiếu đất canh tác ảnh hưởng trực tiếp đến nguồn sống của người dân, trong đó có phụ nữ, là một trong những nguyên nhân của đói nghèo.

Việc quy hoạch sử dụng đất và phân loại đất lâm nghiệp chưa hoàn thành đã gây khó khăn cho việc xác định quyền sử dụng đất lâm nghiệp và thực thi các văn bản quy phạm

pháp luật liên quan tới quyền sử dụng đất lâm nghiệp. Việc Phòng Địa chính huyện chưa chính thức hoá quyền sử dụng đất lâm nghiệp cho một số lâm trường và các hộ gia đình là do khúc mắc ở khâu phân loại rừng phòng hộ và do mâu thuẫn trong việc phân định ranh giới đất nông nghiệp và đất lâm nghiệp ở nhiều nơi. Về mặt thực hiện các thủ tục hành chính trong giao đất lâm nghiệp, mặc dù các cơ quan chức năng đã thực hiện đầy đủ quy trình giao đất theo quy định (hồ sơ, bản đồ lô, khoảnh), nhưng thực tế ranh giới các lô khoảnh chỉ mới có trên bản đồ, chưa được đánh dấu và cắm mốc trên thực địa. Ở đại đa số các nơi, có đến 90% số hộ có trong danh sách giao đất rừng tự nhiên không biết ranh giới, vị trí khu rừng của mình trên thực địa.

Ngoài ra, việc giao đất khoán rừng đến hộ gia đình ở nhiều nơi, đặc biệt là Gia Lai, cũng có nghĩa là diện tích chăn thả gia súc (đặc biệt là đại gia súc, một thế mạnh của phát triển kinh tế vùng đồi núi) bị thu hẹp lại, từ đó nảy sinh mâu thuẫn giữa chăn nuôi, trồng trọt và phát triển rừng. Hậu quả là, do thiếu đất, người dân trong đó có phụ nữ, đã lấn chiếm đất đã giao cho lâm trường và khai thác, sử dụng tài nguyên rừng và đất rừng thuộc lâm phận do Nhà nước quản lý. Không ít nơi ở vùng cao, xung quanh bản làng không còn rừng phòng hộ, điều đó đã gây hậu quả thiên tai lũ lụt, xói mòn, rửa trôi, trượt lở đất về mùa mưa và hạn hán nghiêm trọng vào mùa khô. Hạn hán không chỉ gây thiếu nước sinh hoạt và sản xuất mà còn dẫn đến cháy cả khu dân cư như vụ cháy bản Huồi Tụ (huyện Kỳ Sơn) (tháng 2/1998), và ở một số nơi khác như Con Công, Tương Dương, Kỳ Sơn - Nghệ An.

Các chương trình tái trồng rừng và bảo vệ rừng của Chính phủ cũng có ảnh hưởng rất lớn đến việc sử dụng tài nguyên của phụ nữ và nam giới. Ví dụ, để chọn các địa bàn cần được bảo vệ, đơn vị quản lý rừng thường chọn những vùng gần dễ thăm nom, và thường là gần dân. Điều này đã ảnh hưởng trực tiếp ngay đến người dân bản địa. Trước hết người dân không được sử dụng địa bàn gần mà phải đi xa hơn và do đó chu kỳ bỏ hoang sẽ ngắn lại. Việc đi xa ảnh hưởng đến phụ nữ nhiều hơn nam giới. Phụ nữ thường đi con lên nương và đi kiếm củi, kiếm thức ăn và gùi nước về nhà. Ngoài ra, đơn vị quản lý rừng thường đơn phương lựa chọn địa bàn để bảo vệ, dựa vào bản đồ và thông tin dữ liệu của họ, không quan tâm đến những ranh giới sử dụng đất truyền thống. Và hậu quả là nhiều hộ gia đình dân tộc ít người mất đất canh tác và cuộc sống càng trở nên khó khăn hơn, từ đó phát sinh mâu thuẫn, đôi chỗ rất gay gắt (ví dụ như ở địa bàn Lâm trường Yaly – Gia Lai).

Việc chưa rõ ràng về ranh giới đất đai, việc chưa chính thức hoá quyền sử dụng đất lâm nghiệp cũng như việc thiếu một cơ chế phân chia lợi ích thoả đáng giữa các bên là vô cùng nguy hiểm đối với công tác quản lý tài nguyên. Người dân, trong đó có phụ nữ, chưa thấy hết trách nhiệm cũng như chưa an tâm về quyền lợi của mình trong việc thực hiện hợp đồng khoán bảo vệ rừng phòng hộ với các ban quản lý và lâm trường. Trong khi đó, với vai trò đôi chỗ đôi nơi vẫn còn “vừa đá bóng vừa thổi còi” của lâm trường, tức là vừa hoạt động khai thác kinh doanh lâm sản, vừa đảm đương chức năng của Ban Quản lý rừng phòng hộ, lâm trường rất khó đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh cũng như hiệu quả bảo vệ rừng phòng hộ. Và hậu quả là đất đai vẫn tiếp tục bị thoái hoá và rừng vẫn còn nguy cơ bị cạn kiệt dần. Ví dụ: Lâm trường Sông Đà trước đây là chủ Dự

án cơ sở thuộc Chương trình 327 ở vùng này. Trước năm 1998, Lâm trường đã thực hiện việc khoán quản lý bảo vệ rừng cho từng nhóm hộ gia đình nhưng tình trạng mất rừng vẫn diễn ra. Sau đó Lâm trường chuyển hướng, không khoán cho hộ gia đình mà chuyển sang khoán cho Tổ bảo vệ gồm 13 thành viên (mỗi xóm có hai thành viên) do một Phó chủ tịch xã phụ trách. Diện tích được Lâm trường khoán quản lý bảo vệ là phần diện tích núi đá có cây với 992 ha. Lâm trường tiến hành ký hợp đồng khoán tới từng thành viên trong Tổ bảo vệ, trong khi trên thực tế toàn bộ diện tích này đã được Hạt Kiểm lâm huyện Kỳ Sơn làm thủ tục cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất cho các hộ gia đình!

***Dân số tăng nhanh gây sức ép lên tài nguyên và ảnh hưởng lớn đến đời sống của đồng bào dân tộc ít người, trong đó có phụ nữ:***

Dân số tăng nhanh nhưng chủ yếu là tăng cơ học, do di cư tự do. Hiện nay ở Gia Lai, có nhiều vườn cà phê mới mọc lên trên đất lâm nghiệp. Những người di cư đến Gia Lai đã chuyển đổi mục đích sử dụng đất, làm nghiêm trọng hơn tình trạng phá rừng. Một vấn đề nữa là những buôn làng M'ông hiện nay không còn làng nào có tuổi trên 25 năm. Nhiều làng bị di dời khỏi đất cha ông và nhiều người dân M'ông không còn được sống ở nơi họ vốn sinh sống, họ phải mượn đất của các buôn làng khác để sinh sống. Điều này đã ảnh hưởng đến việc sử dụng tài nguyên và tình hình sử dụng đất của những buôn làng người M'ông đến ở nhờ. Và mỗi lần di dời là một lần khổ nhọc vất vả lại dồn lên vai các hộ người dân tộc M'ông, đặc biệt là phụ nữ - những người đóng vai trò chính trong cuộc sống gia đình, vừa phải lo ổn định nơi ăn chốn ở vừa phải lo kiếm sống, tìm nguồn nước, nguồn củi và thực phẩm.

***Sự phối kết hợp giữa các cơ quan chức năng địa phương với cộng đồng người dân địa phương, trong đó có phụ nữ, chưa thật tốt***

Thực tế, ở một số nơi (Thung Nai), nếu toàn bộ rừng phòng hộ là rừng tập trung thì cũng không đủ điều kiện thành lập Ban Quản lý rừng phòng hộ vì diện tích rừng phòng hộ quá ít so với chỉ tiêu biên chế (1000 ha/một biên chế). Còn nếu chung một Ban Quản lý rừng phòng hộ với các xã khác thì lực lượng hiện nay quá mỏng để có thể quản lý hiệu quả (ở Thung Nai có 5 người, quản lý hơn 11.000 ha rừng phòng hộ). Nghị định 77/CP ngày 29/11/1996 của Chính phủ về việc xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý rừng, bảo vệ và quản lý lâm sản chỉ là giải pháp tình thế, giải quyết hậu quả, không ngăn chặn được nguy cơ chặt phá, không giải quyết được tận gốc nguyên nhân của việc mất rừng. Thực tế, các cơ quan nhà nước về lâm nghiệp ở địa phương chưa thấy hết vai trò quan trọng của việc huy động sức dân, đặc biệt là phụ nữ, tham gia vào việc quản lý bảo vệ rừng.

Kết quả phỏng vấn cho thấy, khi được giao đất rừng, phụ nữ dân tộc bản địa (M'ông, Mường, Gia Rai...) nhận thức rất rõ tầm quan trọng của rừng trong đời sống của họ và gia đình họ. Thông thường phụ nữ là người gắn bó với rừng nhiều hơn nam giới. Suốt ngày, chị em sống với rừng: làm rẫy, kiếm củi, hái rau, tìm măng, hái nấm, tìm cây thuốc, lấy nước... Họ ý thức rằng mất rừng là mất tất cả những thứ gắn bó với đời sống

thường nhật của họ. Do đó, họ cũng là người thấy rất rõ ý nghĩa quan trọng của việc bảo vệ rừng lâu dài.

Phụ nữ có vai trò quan trọng trong việc phát triển lâm nghiệp cộng đồng, có ý nghĩa lớn trong việc quản lý bảo vệ rừng. Đất rừng của bản làng là không gian sinh tồn của đồng bào các dân tộc vùng cao, mỗi mô hình quản lý rừng cộng đồng mang những đặc trưng sinh thái - nhân văn rất riêng của mỗi cộng đồng.

Việc chưa huy động được người dân địa phương, đặc biệt là chị em phụ nữ tham gia tích cực vào công tác quản lý rừng bền vững một phần là do chưa có cơ chế chính sách hợp lý để bảo đảm đời sống và đáp ứng các nhu cầu hàng ngày của người dân, đặc biệt là quyền sử dụng đất và cơ chế hưởng lợi.

### **3.2 Vai trò của phụ nữ trong phát triển sản xuất, khai thác, chế biến lâm sản quy mô vừa và nhỏ**

#### ***3.2.1 Sản xuất, khai thác lâm sản ngoài gỗ, cải thiện đời sống của đồng bào địa phương***

Cuộc sống của người dân vùng cao, đặc biệt là phụ nữ, từ trước đến nay rất gắn bó với rừng, nếu không nói là còn khá lệ thuộc vào rừng. Từ bao đời nay họ sống dựa vào rừng, coi rừng là một nguồn tài nguyên trời ban tặng, rất tự nhiên như nước mưa trên nguồn, như con cá dưới suối. Họ coi rừng không phải của ai xa lạ mà là của chính họ và họ phải có trách nhiệm giữ gìn. Hiện nay chưa có số liệu thống kê chính xác số lượng chị em phụ nữ tham gia khai thác các loại lâm sản, tuy vậy theo một số báo cáo nghiên cứu gần đây tỷ lệ chị em tham gia vào khai thác lâm sản ngoài gỗ chiếm khoảng 70%. Kết quả tham vấn hiện trường như sau:

Dân tộc Mường là dân tộc bản địa có số lượng lớn nhất ở Hoà Bình. Ở Thung Nai, người Mường chiếm tới 95,44 % dân số toàn xã. Người Mường sống tập trung trong 5 bản của Thung Nai (trừ bản Kinh tế mới). Lực lượng lao động của xã hầu hết là lao động trẻ, có trình độ văn hoá thấp, không có chuyên môn kỹ thuật. Hoạt động chính là canh tác nương rẫy, thu hái gỗ củi. Sản xuất nông nghiệp phụ thuộc vào thời tiết, thủy lợi chưa phát triển. Hệ thống đường giao thông trong các xã tại Hoà Bình (ở địa bàn khảo sát) mới được xây dựng nên điều kiện đi lại đã được cải thiện nhiều. Theo thông tin của huyện Kỳ Sơn, hiện chỉ còn một số ít bản đường xá đi lại còn khó khăn. 100% hộ gia đình trong các xã đã có điện. Tuy nhiên, điện mới chỉ được sử dụng cho sinh hoạt gia đình, chưa được dùng vào mục đích sản xuất hàng hoá.

Kết quả khảo sát tại Gia Lai cho thấy, đối với người M'ông, hình thức trồng trọt mang ý nghĩa tự cung tự cấp vẫn còn rất phổ biến. Việc trồng cây ngắn ngày để bán lấy tiền là hoàn toàn mới. Nếu người M'ông có nhiều lương thực, thực phẩm, họ có thể mang đổi lấy thứ khác, ít khi bán. Nếu có bán, chỉ bán trong trường hợp cần tiền (như chữa bệnh) chứ không phải để tăng thu nhập. Đối với người M'ông, cũng giống như các dân tộc khác ở Việt Nam, phụ nữ là người nắm tài chính của gia đình.

**Bảng 2: Phân công lao động của phụ nữ và nam giới M'ông**

Chỉ có phụ nữ làm	Phụ nữ làm nhiều hơn nam giới	Phụ nữ làm bằng nam giới	Nam giới làm nhiều hơn phụ nữ	Chỉ có nam giới làm
Kiểm măng	Trồng chuối và rau	Làm thuê cho người Kinh	Chương trình 327, Dự án 661 Vay vốn Ngân hàng nông nghiệp	Nghĩa vụ quân sự
Kiểm vỏ cây làm hương		Bán gia súc	Vay vốn Ngân hàng chính sách xã hội	Đan giỏ, bò
Kiểm củi		Bán lương thực	Chặt cây	Làm thuê - lái máy kéo
Kiểm củ gừng		Bán hạt điều		
		Bán gạo (khi dư thừa hoặc lúc cấp bách)		Xay xát

*Nguồn: Tham vấn hiện trường, 2005*

Phụ nữ là người liên quan nhiều đến việc sử dụng tài nguyên. Họ là người kiểm củi (3-4 lần/tuần), họ cũng là người biết khá rõ đặc điểm của các loài cây rừng bản địa và tính năng sử dụng của chúng, ví dụ như loại cây nào thì dùng làm củi tốt nhất (cháy ít khói, nhiệt lượng lớn và dễ làm than). Đây cũng là hoạt động kiếm được tiền để cải thiện đời sống. Ngoài ra, phụ nữ cũng là người phải kiểm rau và thức ăn chăn nuôi, họ thường phải đi vào rừng nhiều hơn nam giới.

### 3.2.2 Khai thác, chế biến lâm sản ở các lâm trường, nhà máy, xí nghiệp

Thông thường các lâm trường thường ở vùng sâu, vùng xa, xa khu dân cư, trường học, bệnh viện, nên số lượng nữ cán bộ, công nhân viên chức cũng không đồng nhất giữa các doanh nghiệp, lâm trường và các tỉnh.

Tỷ lệ nữ cán bộ công nhân trong các lâm trường thường thấp hơn nam, theo kết quả khảo sát tại các lâm trường quốc doanh, tỷ lệ nữ chiếm khoảng 41% và tỷ lệ nam chiếm 59%. Tuy nhiên trong các doanh nghiệp chế biến lâm sản, đặc biệt là các doanh nghiệp ngoài quốc doanh tỷ lệ lao động nữ cao hơn lao động nam.

**Bảng 3: Phân công lao động trong lâm trường, doanh nghiệp các tỉnh**

Địa bàn	Tỷ lệ lao động nữ (%)	Tỷ lệ lao động nam (%)
Nghệ An	53	47
Hoà Bình	43	57
Gia Lai	40	60

*Nguồn: Tham vấn hiện trường 10/2005*

Theo kết quả khảo sát, tỷ lệ lao động nữ tham gia vào khai thác và chế biến lâm sản ở các lâm trường quốc doanh (Bảng 4) thấp hơn so với nam giới. Khác với lĩnh vực khai thác lâm sản ngoài gỗ, trong lĩnh vực khai thác gỗ của các lâm trường, 100% lao động tham gia vào các hoạt động này là nam giới. Trong các doanh nghiệp nhà nước có hoạt động chế biến lâm sản (lâm trường quốc doanh, Nhà máy MDF Gia Lai), tỷ lệ nam cũng cao hơn nữ. Nhà máy MDF Gia Lai có tỷ lệ nữ công nhân là 31/151. Nữ công nhân đảm nhiệm vị trí: thủ kho, nhân viên KCF, văn phòng, phòng thí nghiệm, điều hành máy. Tuy nhiên, trong các xí nghiệp chế biến lâm sản tư nhân và doanh nghiệp nhà nước chế biến lâm sản ngoài gỗ (các xí nghiệp sản xuất ván sàn, ván ghép thanh, đồ mộc, nội thất tại Gia Lai và Nghệ An, Xí nghiệp ván sàn tre Hoà Bình), tỷ lệ công nhân nữ thường đông hơn nam (chiếm khoảng 60-70%).

**Bảng 4: Tỷ lệ lao động tham gia vào khai thác và chế biến trong các LTQD**

	Khai thác rừng		Chế biến lâm sản		
	Nữ	Nam	T.số	Nữ	Nam
Số lượng	0	46	85	20	65
Phần trăm	0	100	100	23,5	76,5

*Nguồn: Tham vấn hiện trường 10/2005*

Trình độ học vấn và chuyên môn của số chị em công tác tại các lâm trường tương đối đồng đều. Lâm trường nào cũng có nữ tốt nghiệp Đại học, Cao đẳng, số còn lại cũng có bằng trung, sơ cấp.

Kết quả tham vấn hiện trường cho thấy số cán bộ, công nhân viên của 14 lâm trường thuộc phạm vi nghiên cứu có trình độ đại học, cao đẳng chiếm 12,6 % tổng số cán bộ công nhân viên của các lâm trường. Trong đó lao động nữ có trình độ đại học, cao đẳng chiếm 1,9% trên tổng số cán bộ, công nhân viên của lâm trường và chiếm 14,9% trong tổng số lao động có trình độ đại học, cao đẳng. Như vậy số lao động nam có trình độ đại học cao đẳng cao hơn số lao động nữ có cùng trình độ là 5,7 lần. Cũng tương tự, số lượng cán bộ, công nhân viên có trình độ trung, sơ cấp và công nhân kỹ thuật chiếm 54% tổng số lao động của các lâm trường, trong đó tỷ lệ nữ chiếm 35,8%, như vậy số lao động nam có trình độ này cao hơn nữ là 1,8 lần. Số lao động còn lại chưa qua đào tạo là 407 người, trong đó nam là 246 người, cao hơn nữ là 1,5 lần (Bảng 5). Như vậy chúng ta thấy rằng có một sự chênh lệch khá lớn về trình độ học vấn giữa lao động nam và nữ trong các lâm trường quốc doanh đặc biệt là ở bậc đại học.

**Bảng 5: Trình độ học vấn của cán bộ, công nhân viên trong các lâm trường**

	Đại học, Cao đẳng			Trung học, công nhân kỹ thuật			Chưa qua đào tạo		
	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ
Số lượng	154	131	23	659	423	236	407	246	161
(%)	100	85,1	14,9	100	64,2	35,8	100	60,4	39,6

*Nguồn: Tham vấn hiện trường 10/2005*

Thông thường lao động nữ ở các lâm trường được đào tạo cơ bản hơn so với lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp chế biến gỗ kể cả doanh nghiệp quốc doanh và dân doanh.

Các doanh nghiệp đều cố gắng tạo điều kiện cho chị em được tập huấn, đào tạo nhưng chủ yếu là đào tạo tại chỗ, hoặc huấn luyện tay nghề ngắn hạn trước khi vào làm. Chưa có doanh nghiệp nào cử chị em tham gia các khoá đào tạo tập huấn chính quy ở các trường CNKT. Trong các doanh nghiệp, tuy chị em không được học tại các trường dạy nghề, và chỉ được doanh nghiệp tự đào tạo, chị em vẫn tham gia vào mọi công đoạn sản xuất. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp cũng rất quan tâm đến việc đào tạo và nâng cao tay nghề cho lao động nữ. Ví dụ như doanh nghiệp cũng đã mở các lớp nâng cao tay nghề tại trường CNKT Phú Bài (Gia Lai) và đã cử được 79 nữ công nhân tham gia các khoá nâng cao tay nghề.

Các công việc do chị em đảm nhiệm tại các lâm trường cũng rất đa dạng, từ công tác chuyên môn văn phòng như kế toán trưởng, thủ quỹ, hành chính đến tạo cây giống, trồng rừng nguyên liệu, chăm sóc rừng, cung cấp dịch vụ, thương mại. Chị em cũng nắm giữ một số vị trí quan trọng trong lâm trường, tuy nhiên mới chỉ dừng lại ở cấp phòng Trưởng phòng Tổ chức, Kế toán trưởng, Ban chấp hành công đoàn, Trưởng ban nữ công,... Kết quả khảo sát ở hai tỉnh Gia Lai và Nghệ An cho thấy không có phụ nữ không đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo ở các lâm trường. Nam giới thường đảm nhiệm những công việc liên quan đến kỹ thuật hoặc có phần nặng nhọc, vất vả hơn như cán bộ khuyến lâm, kiểm lâm, cán bộ kỹ thuật. Tuy nhiên, nhìn bao quát ta có thể thấy chị em cũng rất năng động và tham gia ở rất nhiều lĩnh vực công tác.

Tỷ lệ lãnh đạo nữ cấp lâm trường trong các lâm trường là 3,3% (chỉ có 1 lãnh đạo nữ là phó giám đốc lâm trường Đình Lập - Lạng Sơn). Số lượng đảng viên chiếm 14,94% tổng số đảng viên của các lâm trường, như vậy tỷ lệ đảng viên nam cao gấp 5,8 lần so với nữ. Tỷ lệ nữ trong cấp uỷ của lâm trường chỉ chiếm 15,4% tổng số người trong cấp uỷ của các lâm trường. Nam giới có trình độ học vấn cao hơn nữ, nên họ có điều kiện và nhiều cơ hội hơn nữ trong việc bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo then chốt trong cơ quan.

Ở các công ty chế biến lâm sản, tỷ lệ nữ công nhân thường cao hơn nam (61%), tuy nhiên tỷ lệ này lại thấp hơn nam ở các công ty trồng rừng, là:36%. Trong ngành chế biến gỗ và lâm sản, vai trò của chị em phụ nữ rất quan trọng tuy công việc của chị em vẫn nhẹ nhàng và đơn giản hơn công việc của nam giới. Chị em thường đảm nhận công việc sơ chế nguyên liệu, đánh giấy ráp, đánh vecni, trang trí bề mặt, chạm khắc, đóng gói. Kết quả công việc của chị em được chủ doanh nghiệp đánh giá cao, do chị em có lợi thế về sự tỉ mỉ, khéo léo, sáng tạo, cẩn thận, sạch sẽ, gọn gàng.

Trong thực tế, lao động nữ trong các doanh nghiệp chế biến lâm sản còn gặp nhiều khó khăn như hạn chế về sức khoẻ, thời gian do phải chăm sóc gia đình, con cái. Tỷ lệ các nữ lao động trong các công việc nặng nhọc, độc hại còn cao, nhiều doanh nghiệp chị em



còn phải tham gia vào các công tác bảo vệ rừng và khai thác ở các vùng núi cao, trong các doanh nghiệp chế biến còn nhiều nữ lao động làm việc trong môi trường độc hại như tráng keo, phun sơn, tẩm hoá chất bảo quản,...

Kết quả phỏng vấn các hộ công nhân lâm trường ở các tỉnh cho thấy, các hộ gia đình được phỏng vấn đều có nguyện vọng được vay vốn hoặc hỗ trợ vốn dài hạn, lãi suất thấp để đầu tư mở rộng sản xuất, tăng thêm thu nhập cho gia đình.

Chị em có nguyện vọng được tập huấn chuyên giao công nghệ để có thể áp dụng các công nghệ tiên tiến vào sản xuất nông lâm nghiệp nhằm nâng cao năng suất và chất lượng để cải thiện đời sống hộ gia đình.

Tuy nhiên, trong lĩnh vực sản xuất cải thiện đời sống, khai thác và chế biến lâm sản cũng còn nhiều bất cập, cụ thể là:

***a. Quyền sử dụng đất không rõ ràng, đất canh tác thiếu nghiêm trọng, cơ chế hưởng lợi chưa rõ ràng, quyền của phụ nữ còn hạn chế***

. Do áp lực dân số nên diện tích đất canh tác càng ngày càng ít đi, do đó việc đốt nương làm rẫy để canh tác đáp ứng nhu cầu sinh kế hiện tại là không thể tránh được. Khi dân số còn ít, áp lực lên rừng không cao, việc đốt nương làm rẫy chưa ảnh hưởng nhiều đến môi trường, ở một số nước trên thế giới điều này được chấp nhận nếu tỷ lệ diện tích đốt nương làm rẫy không quá 5% diện tích đất tự nhiên của địa bàn lâm nghiệp. Tuy nhiên, ở một số xã như Thung Nai tỷ lệ này xấp xỉ 10%, và điều này đã ảnh hưởng xấu đến tài nguyên rừng. Việc giao quỹ đất nông nghiệp ít ỏi chưa đáp ứng được nhu cầu an ninh lương thực của dân.

Trong khi đó, người dân địa phương, đặc biệt là chị em dân tộc ít người, không được tham gia một cách tích cực trong việc bảo vệ rừng vì thiếu những cơ chế phối hợp hiệu quả, đặc biệt là thiếu chính sách hưởng lợi phù hợp.

***b. Nhu cầu đời sống không được bảo đảm dẫn đến phá rừng***

Rừng ở các tỉnh Gia Lai, Nghệ An, Hoà Bình trước đây có nhiều loại gỗ quý như lát hoa, đinh, sến, nghiến, giổi, ngù hương, giáng hương, gụ mật, cẩm lai, cẩm xe... nay đã bị khai thác cạn kiệt. Một số loài cây quý hiếm vẫn đang còn là mục tiêu khai thác bất hợp pháp hiện nay. Sản phẩm khai thác từ rừng tự nhiên ngoài mục đích phục vụ nhu cầu tại chỗ của dân còn nhằm mục đích kinh doanh, cung cấp nguyên liệu gỗ làm đồ mộc gia dụng, trang trí nội thất, gỗ xây dựng, củi đốt và dược liệu.

Ở hầu hết các địa phương, các dịch vụ hỗ trợ kỹ thuật và tiêu thụ sản phẩm hầu như chưa phát triển, các phương thức sản xuất hợp lý thay thế để cải thiện đời sống chưa đến được với người dân. Tất cả những tồn tại này đã dẫn đến tình trạng tài nguyên rừng vẫn có xu hướng bị cạn kiệt dần, đất đai bị sử dụng không bền vững, sản phẩm chưa được đa dạng hoá và còn dừng ở mức sơ chế - giá trị thấp không đáp ứng được nhu cầu cải thiện

đời sống của người dân địa bàn lâm nghiệp, và hơn ai hết người phụ nữ là người chịu ảnh hưởng trực tiếp.

Lợi ích chung của quốc gia và lợi ích của người dân, trong đó có phụ nữ, chưa được gắn kết hài hòa do thiếu cách tiếp cận có sự tham gia

**c. Phụ nữ, đặc biệt là chị em dân tộc ít người thiếu các cơ hội tiếp cận nguồn lực**

**Đất đai:** Tuy khá bình đẳng trong gia đình về quyền sử dụng đất, vai trò của người phụ nữ, kể cả phụ nữ M'ông ở xã hội lại bị xem là rất hạn chế. Trong một cộng đồng người M'ông, những quyết định quan trọng nhất liên quan đến sử dụng đất lại thuộc về già làng hay trưởng bản. Khi quy hoạch sử dụng đất, người được mời trong gia đình, nếu có, thì cũng thường chỉ là đàn ông. Các hộ do phụ nữ làm chủ hộ thường bị coi là hộ “ăn theo, nói leo”, ít được quan tâm hỏi ý kiến.

**Tập huấn đào tạo:** Phụ nữ là lực lượng quan trọng trong việc tổ chức sản xuất cải thiện đời sống, trong khai thác, chế biến lâm sản. Chính họ phải là đối tượng cần được chú ý thường xuyên trong quá trình tuyên truyền, tập huấn và tham gia, nhưng hiện nay chỉ có khoảng 20% trong số chị em được phỏng vấn nói là đôi khi có được mời/cử đi tập huấn. Tuy nhiên, khó khăn chung của chị em là hạn chế về thời gian do phải gánh vác công việc gia đình, chăm sóc và dạy dỗ con cái. Nên, dù được lãnh đạo xí nghiệp hay trưởng thôn tạo điều kiện cho đi tập huấn, đào tạo nâng cao tay nghề, nhiều chị em vẫn không thể thu xếp được việc gia đình để có thể tham gia.

**Việc làm:** Mặc dù chị em gắn bó rất nhiều với hoạt động lâm nghiệp (kể cả về số lượng và thời gian), số cán bộ nữ tại các Sở NN và PTNT và Chi cục Lâm nghiệp còn rất ít. Đoàn đã làm việc với các Sở NN và PTNT, các Chi cục Lâm nghiệp và được biết số cán bộ nữ chỉ chiếm khoảng 10-30% tổng số cán bộ công nhân viên. Rất ít người trong số đó có bằng đại học (Ví dụ, tại Gia Lai, chỉ có một nữ kỹ sư về chế biến gỗ và một nữ kỹ sư lâm sinh, một nữ tốt nghiệp Đại học kinh tế đảm nhiệm chức vụ kế toán trưởng). Thậm chí, ở nhiều nơi còn ra điều kiện chỉ nhận nam giới. Ngoài ra, do ít có điều kiện học tập, đào tạo, tập huấn, chị em tại các địa bàn lâm nghiệp, đặc biệt là vùng sâu vùng xa cũng rất ít có cơ hội có được việc làm và thu nhập ổn định.

**Vốn phát triển sản xuất:** Một nguyên nhân hạn chế khả năng sản xuất của người dân địa bàn lâm nghiệp là thiếu vốn. Đây chính là khó khăn lớn nhất đối với nhiều hộ gia đình trong sản xuất, cải thiện đời sống. Ở nhiều buôn làng, còn rất nhiều bãi hoang, đó là vì người dân không đủ sức và không có tiền để khai thác sử dụng đất để phát triển sản xuất một cách hiệu quả. Kinh nghiệm của người dân, đặc biệt là của phụ nữ dân tộc ít người như chị em M'ông, về tín dụng rất hạn chế. Rất ít người được vay vốn của Ngân hàng Nông nghiệp và PTNT. Thông thường, khi cán bộ tín dụng xuống thôn bản, người ta tập hợp đàn ông để họp chứ không mời phụ nữ. Tại rất nhiều buôn làng, những nơi thuộc các xã đặc biệt khó khăn được vay vốn của Ngân hàng Chính sách xã hội, trong tổng số người được vay vốn chỉ có 10- 30% là phụ nữ, ở một số nơi thậm chí con số này là 0. Ngoài ra, nhiều chị em cũng đã phàn nàn về thủ tục vay.

**Thị trường:** Người dân địa bàn lâm nghiệp, đặc biệt là chị em đồng bào dân tộc ít người không có khả năng tiếp thị các sản phẩm họ làm ra. Người dân bán được sản phẩm của mình chẳng qua là do người mua tự tìm đến. Đồng bào dân tộc ít người - đặc biệt là phụ nữ - rất ít có cơ hội học hành, tiếp xúc và do đó thường bị động hoàn toàn trước những cuộc mua bán. Họ không biết giá cả thực trên thị trường và càng không biết tính toán giá cả theo khối lượng sản phẩm. Ở một số nơi, các hộ gia đình dân tộc thiểu số làm ăn khó khăn hơn lại thường mắc nợ các gia đình khá giả. Thay vì có thể tự bán và trao đổi sản phẩm của mình ở nơi nào họ muốn, các hộ gia đình khó khăn lại thường phải đem sản phẩm đi gán nợ. Ngoài ra, các hộ gia đình khó khăn lại thường chỉ bán sản phẩm ở dạng nguyên liệu thô, không qua chế biến nên giá trị rất thấp. Tất cả những cái đó đã góp phần kéo dài tình trạng nghèo đói và ảnh hưởng nặng nề đến cuộc sống của những người dân nghèo, trong đó có chị em dân tộc ít người.

**d. Gánh nặng kiếm sống vẫn chất trên vai người phụ nữ**

Mặc dù, có xu hướng bình đẳng nam nữ hơn nhưng cũng như ở những nơi khác trong vùng Đông Nam Á, phụ nữ đảm đương trên 50% các hoạt động lâm nghiệp.

**Bảng 6: Phân công công việc giữa phụ nữ và nam giới trong hoạt động sản xuất nông lâm nghiệp**

Công việc	Phụ nữ	Nam giới
Chọn địa điểm	Cùng bàn bạc quyết định với chồng	Cùng bàn bạc quyết định (đôi vợ chồng trẻ thường được già làng chia cho một phần đất nhất định cha ông cho)
Phát quang	Chặt cây bụi, cây con và làm cỏ	Chặt các cây to
Đốt nương	Cùng làm	Cùng làm (thời điểm đốt nương do già làng quyết định)
Quyết định trồng cây gì	Cùng quyết định (một số người cho rằng phụ nữ thường quyết việc này)	Cùng quyết định
Gieo hạt	Cùng làm: phụ nữ tra hạt	Nam giới đào lỗ bằng que
Làm cỏ	Phụ nữ tốn nhiều thời gian hơn	Nam giới tốn ít thời gian hơn
Chọn hạt giống cho mùa vụ sau	Phụ nữ làm	Nam giới chỉ làm khi vợ ốm
Thu hoạch	Cùng làm	Cùng làm
Lưu trữ	Nữ làm	Nam chỉ đan sọt, bỏ để trữ

*Nguồn: Tham vấn hiện trường 10/2005*

Phụ nữ đảm nhiệm chủ yếu việc kiếm củi và lấy nước. Hiện nay, do dân số tăng nhanh, vị trí nguồn nước và nơi kiếm củi càng ngày càng xa nhà, phụ nữ lại càng vất vả. Có những nơi chị em phải đi nửa ngày mới tới được nơi lấy củi. Ngoài ra, những công việc nội trợ và những việc như chăm sóc người ốm cũng là những việc các bà mẹ và con gái của họ phải gánh vác. Do đó, số lượng công việc chất lên vai người phụ nữ rất nặng nề.

Tuy nhiên, gánh nặng công việc gia đình phụ nữ chưa thể và cũng ít muốn san sẻ. Như đã nói ở trên, phụ nữ là lực lượng chính có trách nhiệm đảm đương hầu hết các công việc nội trợ. Khi phỏng vấn chị em, đại đa số đều nói họ mong muốn làm tốt chức năng người vợ người mẹ, họ không ca thán gì, mặc dù bình quân họ phải làm việc hơn đàn ông 4-6 tiếng/ngày.

***e. Thiếu cán bộ địa phương có khả năng và kiến thức về lồng ghép giới trong các hoạt động lâm nghiệp***

Kết quả tham vấn hiện trường cho thấy hầu hết các cấp huyện chưa có chuyên gia đủ năng lực phân tích và lồng ghép vấn đề giới trong quá trình xây dựng và thực hiện các hoạt động ở thực địa, trong khi đó theo chủ trương phân cấp mạnh cho địa phương, tất cả các chương trình/dự án lâm nghiệp cần phải được xây dựng từ cơ sở.

Tại Gia Lai (các huyện Ajunpa, Mang Yang và huyện Krongpa), nơi chủ yếu là đồng bào dân tộc Gia Rai và M'ông sinh sống, tỷ lệ cán bộ nữ ở cấp xã rất ít, chỉ có nữ cán bộ trong một tổ chức không thể có nam - đó là Chi hội phụ nữ xã. Ở các nơi này, cũng có rất ít đại diện là bà con dân tộc ít người, và không có ai giữ chức vụ lãnh đạo. Các cơ quan nhà nước cũng như các tổ chức quần chúng ở cấp xã rất thiếu cán bộ. Không xã nào trong những xã đoàn đến điều tra, khảo sát có cán bộ xã chuyên trách về lâm nghiệp, và cũng không có cán bộ xã nào trả lời một cách nghiêm túc những câu hỏi về vấn đề lồng ghép giới trong việc xây dựng và thực hiện các chương trình lâm nghiệp. Do thiếu cán bộ, chủ yếu hoạt động lâm nghiệp của các xã dựa vào già làng, trưởng thôn và theo cơ chế thông tin một chiều. Đại diện của huyện ở cấp xã rất ít, mối liên lạc giữa bà con với cán bộ nông lâm nghiệp huyện và xã rất hạn chế, và thông thường chỉ thông qua các cuộc họp do cán bộ huyện triệu tập các lãnh đạo xã, già làng hay thỉnh thoảng thì có đại diện của hộ gia đình. Những cuộc họp này thông thường chỉ nhằm mục đích thông báo một quyết định, thông tin nào đó của cấp trên chứ không có tính chất trao đổi thảo luận. Các cơ quan địa phương ít được tham gia vào quá trình lập kế hoạch và thực hiện các chương trình, trong đó có cả Hội phụ nữ (một trong những tổ chức xã hội hoạt động tích cực nhất). Các chương trình chính sách phải thực hiện thường được "dội" từ trên xuống. Điều này đem lại hậu quả là các chương trình thường không phù hợp với những đặc trưng, điều kiện của địa bàn, đặc biệt là địa bàn xã, nơi phụ nữ rất ít có cơ hội nắm bắt thông tin và tham gia tập huấn (Chị em chỉ mới chiếm chưa đầy 20% số người được tập huấn trong các chương trình tập huấn về lâm nghiệp). Có nghĩa là nội dung của chương trình, chính sách có thể không đáp ứng được nhu cầu, yêu cầu thiết thực của chị em, và thậm chí không có tác dụng gì đối với đời sống của họ. Và cách tiếp cận một chiều như vậy rất khó đảm bảo rằng phụ nữ được tham gia vào các quá trình lập kế hoạch cho các hoạt động lâm nghiệp.

Khi các cán bộ nhà nước xuống xã, thông thường nếu cần họ chỉ gặp người đàn ông trong gia đình, mặc dù đối với một số dân tộc như M'ông và Êđê, phụ nữ có vai trò quyết định các hoạt động của gia đình. Cả phụ nữ và nam giới ở Krông Pa đều nói vai trò phụ nữ M'ông và Êđê đang bị suy giảm vì cán bộ nhà nước quen liên lạc với đàn ông hơn là với phụ nữ. Ngoài ra, có một lý do nữa để cán bộ nhà nước ít làm việc với

chị em người dân tộc, là chị em ít biết tiếng Kinh, trong khi đó cán bộ nhà nước lại rất ít người biết tiếng dân tộc.

**f. Chị em đảm đương các công việc nặng và độc hại với tỷ lệ khá cao tại các xí nghiệp chế biến lâm sản**

Tại các doanh nghiệp tư nhân chế biến gỗ (Xí nghiệp tư doanh Hiệp Lợi, Mỹ Thạnh) số lao động nữ khá đông, chiếm từ 60-70% tổng số lao động. Tuy chị em không được học tại các trường dạy nghề, chỉ được doanh nghiệp tự đào tạo, chị em vẫn tham gia vào nhiều công đoạn sản xuất khác như nam giới (ngụị, đóng gói, đứng máy khoan, phun sơn...). Ngoài các công đoạn cần sự khéo léo, tinh tế, nữ công nhân cũng tham gia vào các công đoạn sản xuất độc hại, như khâu tráng quét keo, trang trí bề mặt, bảo quản...). Trong khi đó, quy định về chế độ độc hại lại quá lạc hậu, không đảm bảo sức khỏe của phụ nữ và trẻ em, đặc biệt là trong thời kỳ mang thai và cho con bú.

**g. Chị em ít cơ hội được bổ nhiệm các vị trí lãnh đạo**

Trong số các lâm trường, doanh nghiệp chế biến đoàn đến thăm, chỉ có một cơ sở tư nhân có một chị là giám đốc – chính là vợ của ông chủ. Tuy nhiên, chị giám đốc này chỉ phụ trách việc giao dịch trên thị trường, tìm kiếm khách hàng, chứ không tham gia vào công tác quản lý về mặt kỹ thuật, thiết kế...Nhìn chung, chị em hầu như bị bỏ quên khi cấp trên xem xét việc bổ nhiệm cán bộ.

### **3.3 Vai trò của phụ nữ trong hoạt động trồng rừng và ở vườn ươm**

Lực lượng lao động nữ tham gia vào trồng rừng và ở vườn ươm gồm cả các nữ cán bộ công nhân viên trong các lâm trường và các hộ sống phụ thuộc vào rừng. Trong thực tế có sự khác biệt về giới trong việc phân công lao động theo giới, vấn đề này đã tạo ra sự chênh lệch về vai trò và trách nhiệm giữa nam và nữ.

Nam giới chiếm ưu thế trong các hoạt động có tính chất nặng nhọc như khai thác rừng, còn nữ giới thường đảm nhiệm các công việc vườn ươm, trồng rừng. Tổng số lao động nữ tham gia các hoạt động trồng rừng chiếm khoảng 57,09% và các hoạt động vườn ươm là 76%, và các tỷ lệ tương ứng ở nam là 42,91% và 24% (Bảng 7).

**Bảng 7: Phân công lao động trong một số các hoạt động trồng rừng và vườn ươm**

<b>Hoạt động</b>	<b>Nam (%)</b>	<b>Nữ (%)</b>
Trồng rừng	42.91	57.09
Vườn ươm	24.0	76.0

*Nguồn: Tham vấn hiện trường 10/2005*

Nam giới có xu hướng tham gia các khóa tập huấn về trồng rừng và vườn ươm nhiều hơn nữ. 52,85% số lượng người tham gia các khóa tập huấn về trồng rừng là nam trong khi đó tỷ lệ nữ tham gia chỉ chiếm 47,15%. Cũng tương tự, 51,7% số lượng người tham

gia các khoá tập huấn về vườn ươm là nam, trong khi đó nữ chỉ chiếm 48,6%. Điều này cho thấy có sự chưa hợp lý trong việc phân công cán bộ tham gia các khoá tập huấn, đào tạo về vườn ươm và rừng trồng. Qua các buổi thảo luận cùng các cán bộ công nhân viên của các lâm trường cũng như kết quả phân tích phiếu điều tra cho thấy trình độ học vấn, gánh nặng về công việc gia đình, và sức khoẻ là những yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất đến sự tham gia cũng như việc tiếp thu kiến thức chuyên môn của nữ cán bộ, công nhân viên từ các khoá tập huấn.

**Bảng 8: Sự tham gia các khoá tập huấn/đào tạo của cán bộ của các lâm trường**

	Trồng rừng			Vườn ươm		
	T.số	Nữ	Nam	T.số	Nữ	Nam
Tổng số	439	207	232	111	54	57
Tỷ lệ (%)	100	47,15	52,85	100	48,6	51,7

*Nguồn: Số liệu tổng hợp từ thông tin của các lâm trường, 2005*

Bên cạnh việc thiên lệch tham gia các các khoá đào tạo giữa nam và nữ trong các hoạt động trồng rừng và vườn ươm, việc bố trí đề bạt cán bộ trong các lĩnh vực này cũng bị hạn chế. Kết quả tham vấn hiện trường cho thấy, phụ nữ ít nhiều đã được lãnh đạo ưu tiên (theo cảm tính là nam thì đảm nhiệm việc nặng, ngoài trời, nữ thì đảm nhiệm việc nhẹ hơn) bố trí những công việc trong văn phòng, vườn ươm và chăm sóc rừng trồng, việc trồng rừng có cường độ lao động cao và nặng nhọc hầu hết do nam giới đảm nhận. Tuy nhiên, số cán bộ nữ làm việc tại văn phòng cũng rất ít được bổ nhiệm ở các vị trí quan trọng, thường chỉ là kế toán trưởng, cấp Uỷ, đoàn thanh niên hoặc đội trưởng của vườn ươm, tỷ lệ cán bộ nữ trong các hoạt động vườn ươm được bổ nhiệm, đề bạt lãnh đạo chiếm khoảng 15%.

**Bảng 9: Xếp hạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố**

Điểm bình quân (1= rất ảnh hưởng; 5= ít ảnh hưởng nhất)	Xếp hạng mức độ ảnh hưởng
Trình độ học vấn, chuyên môn	1,6
Gánh nặng về công việc gia đình	2,1
Sức khoẻ	2,5
Thời gian và địa điểm tổ chức không phù hợp	3,1
Nội dung đào tạo/tập huấn không phù hợp với trình độ	3,0

*Nguồn: Tham vấn hiện trường 10/2005*

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến sự tham gia, sự tiếp thu kiến thức chuyên môn từ các hoạt động tập huấn, đào tạo của nữ cán bộ, công nhân viên lâm trường trong các hoạt động trồng rừng và vườn ươm. Lý do trình độ học vấn, đào tạo chuyên môn có ý nghĩa quyết định cao nhất. Thông thường chị em tham gia vào các hoạt động này yêu cầu đòi hỏi phải có kiến thức chuyên môn và kiến thức cơ bản, khác với các hoạt động trong các

doanh nghiệp chế biến, các doanh nghiệp có thể tuyển lao động tự do vào làm việc. Gánh nặng công việc gia đình, sức khỏe, thời gian địa điểm tổ chức tập huấn... cũng ảnh hưởng đến sự tham gia và tiếp thu kiến thức của chị em phụ nữ từ các hoạt động tập huấn đào tạo.

Đối với các hộ sống dựa vào rừng, sự phân công công việc liên quan đến các công việc hàng ngày cũng tương tự như các gia đình là công nhân của lâm trường. Các hoạt động sản xuất lâm, nông nghiệp trong gia đình đều do cả vợ và chồng thực hiện. Tuy nhiên các hoạt động bảo vệ rừng, trồng rừng chủ yếu do người chồng đảm nhiệm. 38,5% số hộ gia đình người chồng đảm nhiệm chính công việc bảo vệ rừng, trong khi đó chỉ có 3,2% số hộ gia đình do người vợ đảm nhiệm công việc này. Công việc này dường như nghiêng về phía nam giới. Người vợ chủ yếu tham gia vào việc hái củi đun, chăm sóc vườn ươm, sản xuất nông nghiệp, chăn nuôi. Các công việc này người vợ thường đảm nhiệm vì gần nhà nên thuận tiện cho họ kết hợp với công việc gia đình (Bảng 9).

**Bảng 10: Phân chia lao động trong các hoạt động lâm, nông nghiệp của các hộ gia đình nhận đất giao khoán, giao đất lâm nghiệp**

Hoạt động	Chồng	%	Vợ	%	Cả hai	%
Lấy củi đun	25	11,3	58	26,2	40	18,1
Bảo vệ rừng	85	38,5	7	3,2	27	12,2
Chăm sóc vườn ươm	13	5,9	34	15,4	24	10,9
Chăm sóc rừng trồng	22	9,9	28	12,7	34	15,4
Sản xuất nông nghiệp	6	2,7	25	11,3	42	19
Chăn nuôi	6	2,7	27	12,2	56	25,3

*Nguồn: Tham vấn hiện trường 10/2005*

Tình hình hoạt động tập huấn về giới trong trồng rừng và ở vườn ươm: Trong tất cả các lâm trường các hoạt động về giới hầu như chưa được chú trọng mặc dù tỷ lệ chị em đang làm việc tại các lâm trường nhiều hơn nam giới. Kết quả khảo sát ở một số lâm trường Anh Sơn tỉnh Nghệ An, lâm trường Đình Lập tỉnh Lạng Sơn đã có một số cán bộ tham gia các khoá tập huấn về giới. Nhận thức của lãnh đạo các lâm trường, các cán bộ công nhân viên về bản chất, mục đích các hoạt động về giới còn rất hạn chế. Một số công nhân viên của các lâm trường hiểu một cách rất đơn giản là giới có nghĩa là phụ nữ. Các lâm trường đều cho rằng các hoạt động tập huấn về giới, lồng ghép các hoạt động về giới vào trong các hoạt động của lâm trường là rất cần thiết. Lâm trường Đô Lương tỉnh Nghệ An đề nghị cấp trên có tài liệu hướng dẫn về giới cho lâm trường, hiện nay lâm trường chưa có sự hướng dẫn nên chưa thực hiện được các hoạt động về giới.

### **3.4 Vấn đề giới trong việc phổ biến luật và các chính sách lâm nghiệp, sự tham gia của phụ nữ trong các hoạt động khuyến lâm, giáo dục và đào tạo lâm nghiệp**

#### **3.4.1 Các chính sách liên quan đến tiếp cận nguồn lực, quản lý/kiểm soát nguồn lực, hưởng lợi...**

**a. Cơ hội và khả năng tiếp cận của phụ nữ đối với tín dụng:** Trong các hộ gia đình sản xuất lâm nghiệp thì khả năng tiếp cận các nguồn tín dụng rất quan trọng. Ở khu vực

nông thôn có nhiều tổ chức, nhà nước và tư nhân, kể cả chính thức và không chính thức cho các hộ nông dân vay tín dụng, khoản tiền nhỏ với lãi suất ưu đãi và các hộ gia đình đều có thể tiếp cận nguồn tín dụng này. Tuy nhiên, trong lĩnh vực lâm nghiệp, khả năng phụ nữ tiếp cận các nguồn tín dụng này rất thấp. Các nguồn tín dụng chủ yếu được triển khai cho người dân vay qua một số dự án thuộc ngành kiểm lâm (Nghệ An), các nguồn tín dụng chính thống (Tuyên Quang, Hoà Bình) và một số nguồn tín dụng được thông qua hình thức tín chấp ở Hội phụ nữ, và các tổ chức NGOs (Lạng Sơn).

Kết quả khảo sát tại Nghệ An: Trên địa bàn Nghệ An có nhiều tổ chức có liên quan đến việc cung cấp tín dụng trong lâm nghiệp, tuy nhiên trong quá trình tham vấn, dự án BVR và quản lý lưu vực sông tỉnh Nghệ An đã triển khai hoạt động tín dụng thông qua Hội phụ nữ ở 3 huyện Quế Phong, Quỳnh Hợp, Quỳnh Châu đã được lựa chọn. Dự án đã tổ chức cho 1.377 lượt chị em (chủ yếu là phụ nữ nghèo) được vay vốn, với số tiền 2,7 tỷ đồng. Đi kèm với hoạt động vay vốn là mở các lớp tập huấn nâng cao trình độ quản lý tín dụng cho các nhóm trưởng để họ quản lý nguồn tín dụng tiết kiệm được hiệu quả, đồng thời, họ được đi tham quan học hỏi các mô hình kinh tế hộ từ các Dự án khác như: dự án tạo việc làm tăng thu nhập SNV ở Quảng Bình và Dự án Cứu trợ trẻ em Mỹ ở Thanh Hoá. Ngoài ra, những người được vay vốn còn được tham gia các lớp đào tạo, tập huấn trồng cây, làm vườn ươm,...

Tuy nhiên hình thức tín dụng này cũng còn một số tồn tại: Thu nộp lãi chưa đảm bảo đúng thời gian, công tác chuyển giao KHKT của dự án chưa đáp ứng được yêu cầu của người dân: Bởi vì, dự án được triển khai đầu tư cơ sở hạ tầng là chủ yếu; địa bàn dự án triển khai là khu vực vùng sâu, vùng xa, nơi người dân có cuộc sống khó khăn nên họ mong muốn được hỗ trợ cho cuộc sống trước mắt; việc đầu tư của dự án cho công tác KHKT chưa thực sự đáp ứng yêu cầu của người dân. Cán bộ trưởng tổ TKTD chưa nhiệt tình với công việc: Hầu hết cán bộ trưởng tổ TKTD là kiêm nhiệm vì thế thời gian họ dành cho công tác này còn hạn hẹp. Mặt khác một số thành viên hạn chế về trình độ và chưa chịu khó học hỏi, một số do gặp rủi ro ốm đau, dịch bệnh và ảnh hưởng của thiên tai.

Kết quả khảo sát tại Tuyên Quang: Hình thức tín dụng khác thông qua các kênh chính thống từ các nguồn: Quỹ hỗ trợ phát triển, Ngân hàng đầu tư, Ngân hàng NN & PTNT và Ngân hàng chính sách xã hội. Nguồn tín dụng này thường đi kèm với đào tạo tại các nông, lâm trường, hay các dự án nông lâm nghiệp, hoặc các trung tâm khuyến nông và tại trường Trung học kỹ thuật tỉnh. Đối tượng được tham gia vay vốn của quỹ hỗ trợ phát triển là các lâm trường hoặc các dự án; còn đối tượng được vay vốn từ Ngân hàng chính sách xã hội là các hộ nghèo (thông qua ban xoá đói giảm nghèo xã hoặc qua hội phụ nữ, tổng số trên 500 lượt người vay ở loại hình này ở xã Phúc Ứng, trong đó nữ chiếm trên 50% số lượt người vay).

Nhưng thực tế người dân đã gặp phải một số khó khăn khi vay vốn, đó là vay vốn đòi hỏi phải có thế chấp và thừa kế khoản vay cho nên chỉ những người có tài sản và người thừa kế mới có khả năng tiếp cận. Như vậy, ở Tuyên Quang vẫn còn rất nhiều hạn chế cho phụ nữ trong việc tiếp cận các nguồn tín dụng này. Thông thường thông qua các



kênh chính thống, cơ hội tiếp cận tín dụng của phụ nữ thấp hơn nam do các điều kiện vay nhiều ràng buộc hơn như thế chấp..., trong khi đó thường nam giới là người đứng tên chủ hộ nên các giao dịch thường là nam giới.

Kết quả khảo sát tại Lạng Sơn: Nguồn tín dụng ở địa phương gồm Ngân hàng NN & PTNT, Ngân hàng chính sách xã hội và vốn của một số dự án được triển khai trên địa bàn tỉnh như dự án 120 hoặc dự án CIDSE. Ở nông thôn, phụ nữ được tiếp cận nguồn vốn tín dụng thông qua hình thức tín chấp mà Hội phụ nữ làm trung gian. Tại huyện Lộc Bình, đã có 647 hộ được vay từ Ngân hàng chính sách xã hội, 526 hộ được vay từ Ngân hàng nông nghiệp & PTNT và 30 hộ được vay từ dự án 120. Tại huyện Đình Lập đã có 467 hộ được vay vốn từ Ngân hàng chính sách xã hội và 248 hộ được vay vốn từ dự án CIDSE. Trong số đối tượng được vay vốn thì phụ nữ chiếm trên 60% tổng số lượt người vay. Kết quả khảo sát cho thấy thông qua các cách tiếp cận khác nhau, tuy nhiên, đa dạng kênh tín dụng thì cơ hội của phụ nữ tham gia sẽ cao hơn.

Kết quả khảo sát tại Hoà Bình: Ngân hàng NN & PTNT, Ngân hàng Chính sách xã hội và các dự án. Ở nông thôn, phụ nữ được tiếp cận nguồn vốn tín dụng thông qua hình thức tín chấp mà Hội phụ nữ làm trung gian. Trong số đối tượng được vay vốn thì phụ nữ chiếm trên 55% tổng số lượt người vay.

Mặc dù, nguồn tín dụng dồi dào ở nhiều vùng trên đất nước, một số rào cản về điều kiện vay vốn tiếp tục hạn chế khả năng tiếp cận của phụ nữ với nguồn tín dụng hoặc vốn vay có các điều kiện thích hợp. Tín dụng giúp các hộ gia đình có thể đa dạng hoá hoạt động và mở rộng sản xuất. Các đơn vị tín dụng nên nhận thức được nhu cầu về vốn để mở rộng các hoạt động sản xuất, chế biến trong lĩnh vực nông lâm nghiệp để mở rộng thêm các hình thức cho vay ưu đãi phù hợp với từng ngành sản xuất (có thể cho vay để sản xuất lâm nghiệp với thời gian dài hơn để phù hợp với chu kỳ sản xuất kinh doanh trong lâm nghiệp). Thông tin các kỹ thuật và kỹ năng trong sản xuất, hệ thống quản lý là vô cùng quan trọng: Để sử dụng vốn vay có hiệu quả, người cho vay vốn và người vay vốn cần thường xuyên học hỏi, trao đổi kinh nghiệm lẫn nhau, vì thế, họ đều là người cùng được lợi.

Để đảm bảo sự tiếp cận của phụ nữ đối với tín dụng, hệ thống các cơ quan tổ chức trong kênh phân phối vốn đến phụ nữ cần phải được củng cố. Các nguồn tín dụng không đáp ứng đầy đủ các yêu cầu vay vốn của phụ nữ, đặc biệt khi phụ nữ không thoả mãn các điều kiện để vay vốn qua các kênh chính thức. Vì vậy, cần có biện pháp đảm bảo khác để thay thế việc thế chấp tài sản nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ tiếp cận tín dụng thương mại. Đối với tín dụng phi thương mại, các tổ chức tham gia vào hoạt động quản lý và phân phối vốn vay như Ban xoá đói giảm nghèo xã, Hội phụ nữ và Ngân hàng người nghèo cần được củng cố để đảm bảo việc cung cấp tín dụng ổn định với những thủ tục, trình tự rõ ràng trên phạm vi cả nước. Các quy định nhằm đảm bảo việc sử dụng có hiệu quả vốn vay của phụ nữ như đào tạo và những hỗ trợ khác cần được đưa vào như một phần của chương trình tín dụng.

### ***b. Sự tham gia của phụ nữ trong các hoạt động khuyến nông, khuyến lâm***

Các dịch vụ KNKL giúp nông dân đưa ra quyết định về các hoạt động sản xuất của họ và áp dụng công nghệ mới. Thông qua đào tạo người dân có thể tiếp cận với các kết quả nghiên cứu nhằm sử dụng tốt hơn nguồn lực sẵn có của họ. Đối với các hộ sản xuất nông lâm nghiệp, các dịch vụ KNKL có thể giảm rủi ro do thiên tai gây ra. Bên cạnh tín dụng, KNKL giúp nông dân có thể đa dạng hoá cây trồng vật nuôi và phương thức sản xuất. Khuyến nông đóng vai trò quan trọng trong sản xuất của từng gia đình hộ nông dân và trên toàn quốc (WB, 2000).

Ở Việt Nam, phụ nữ tham gia nhiều hơn nam giới vào sản xuất nông lâm nghiệp, cũng như chế biến và bán nông sản. Kể từ giữa những năm 1990, phụ nữ đã thực sự tham gia vào phần lớn công việc sản xuất và quá trình đề ra quyết định cho các hoạt động sản xuất nông nghiệp (Trần Thị Vân Anh, 2000).

Mặc dù, phụ nữ đóng một vai trò quan trọng trong sản xuất nông, lâm nghiệp, điều này chưa được phản ánh trong chính sách quốc gia về các dịch vụ khuyến nông và kỹ thuật. Bộ NN & PTNT thông qua Trung tâm khuyến nông quốc gia, khuyến lâm, thú y và Bảo vệ thực vật cung cấp các hoạt động khuyến nông và dịch vụ kỹ thuật cho các hộ gia đình, nhưng không có chính sách tiếp cận cụ thể đối với đối tượng là nữ. Đào tạo khuyến nông được cung cấp ở cấp huyện, xã và làng tại các cuộc họp của UBND xã, và một số khoá đào tạo đặc biệt được tổ chức triển khai từ các dự án. Mặc dù, đào tạo khuyến nông được hội phụ nữ tổ chức chủ yếu cho phụ nữ nhưng dịch vụ này khác nhau đáng kể, thường tùy thuộc vào khả năng tiếp cận với các nguồn tài trợ quốc tế.

Theo kết quả Điều tra mức sống ở Việt Nam các năm 1998, 2002 và các kết quả nghiên cứu khu vực khác cho thấy phụ nữ thường ít tham gia hơn nam giới vào các lớp đào tạo khuyến nông. Do phụ nữ thường ít có cơ hội hơn nam giới trong tiếp cận với thông tin kỹ thuật thông qua các kênh khác nhau nên họ cũng tiếp thu được rất ít các kiến thức và kỹ năng mới..

Nghiên cứu thực tế vai trò tham gia của người dân cho thấy: khả năng tiếp cận của phụ nữ rất hạn chế đặc biệt là trong sản xuất lâm nghiệp: Tại Nghệ An, Tuyên Quang và Lạng Sơn, hầu hết chưa có dịch vụ khuyến lâm triển khai đến thôn bản mà chỉ được triển khai các lớp học khuyến lâm cho các công nhân lâm trường. Rõ ràng, đào tạo khuyến lâm đã không được chú trọng đến cho người dân nói chung và cho phụ nữ nói riêng ở hầu hết các tỉnh trong toàn quốc.

Kết quả khảo sát tại Nghệ An: Mặc dù mạng lưới khuyến nông có hoạt động rất chặt chẽ với các tổ chức đoàn thể, tuy nhiên tỷ lệ khuyến nông viên là phụ nữ chỉ chiếm khoảng 40%. Mặt khác trong các hoạt động khuyến nông tỷ lệ phụ nữ tham gia vào các dịch vụ khuyến nông bao gồm cả đối tượng cung cấp dịch vụ và hưởng lợi đều thấp hơn nam giới.

Tại Tuyên Quang, tỷ lệ chị em phụ nữ tham gia trong mạng lưới khuyến nông chiếm khoảng 45%. Tương tự, khuyến nông thường tổ chức các lớp tập huấn liên quan đến sản

xuất, tiêu thụ và xây dựng mô hình nông, lâm. Kết quả nghiên cứu ở trên khẳng định, lớp học khuyến nông đa phần là nam giới, tỷ lệ nữ trong các lớp tập huấn chiếm từ 15 đến 45%. Trong khi đó, phần lớn nam giới khi tham dự lớp học về sẽ phổ biến lại cho chị em, bởi chị em là lực lượng lao động chính trong sản xuất nông, lâm nghiệp. Nhưng do quá bận việc gia đình, nên người phụ nữ không có thời gian để tham dự lớp học.

Kết quả khảo sát tại Lạng Sơn: Các công việc khuyến nông tập trung vào tập huấn sản xuất, chăn nuôi, ...cây ăn quả, cây lâm nghiệp và tập huấn nâng cao nghiệp vụ ở các xã, chủ yếu là xã thuộc diện 135. Trong lớp học, có trên 65% học viên là nam giới.

Kết quả khảo sát tại Hoà Bình: Khác với các tỉnh khác, tỷ lệ chị em phụ nữ tham gia trong mạng lưới khuyến nông đông hơn các tỉnh khác, Trung tâm KNKL Hoà Bình tỷ lệ nữ chiếm trên 70%. Các dịch vụ khuyến nông cung cấp cho nông dân trên địa bàn tập trung vào: trồng trọt (thâm canh ngô lai, trồng giống lúa sọc trắng chất lượng cao...); chăn nuôi (nuôi bò sữa, nuôi dê sữa...) và lâm nghiệp (giới thiệu tiến bộ kỹ thuật mới cho người dân như mô hình trồng keo lai, trồng tre lấy măng, trồng rừng trám ghép vỏ vàng và lát Mèhicô...). Trung tâm đã mở được 12 lớp tập huấn nghiệp vụ cho cán bộ khuyến nông tỉnh, huyện, với 415 lượt người tham gia. Trung tâm đã đào tạo được 12 lớp khuyến nông viên xã, với 405 lượt người và tổ chức đào tạo cho nông dân, cán bộ thôn bản được trên 2000 lớp với hơn 140.000 người tham gia. Nhưng hầu hết lớp học này, nam giới tham gia đến trên 60%.

Để đảm bảo tiếp cận của phụ nữ đối với KNKL, các dịch vụ cần trực tiếp hướng tới phụ nữ vì các quan điểm truyền thống hạn chế sự tham gia của phụ nữ vào các hoạt động đào tạo, ngay cả các hoạt động đó có sẵn tại địa phương. Các dịch vụ KNKL cần được tăng cường tính nhạy cảm giới và do cán bộ KNKL ở làng, xã (những người đã được tập huấn tốt) thực hiện. Nếu các chương trình KNKL quốc gia linh hoạt hơn về mặt thời gian, nội dung, tổ chức và do người địa phương tổ chức thực hiện thì các chương trình này sẽ có ảnh hưởng lớn hơn tới phụ nữ nông thôn và đáp ứng tốt hơn yêu cầu của họ.

Nghiên cứu chỉ ra rằng: cải thiện tình trạng bình đẳng giới trong tiếp cận các nguồn lực sản xuất để làm tăng giá trị sản xuất nông nghiệp lên khoảng 20% (Ngân hàng thế giới 2000). Những lợi ích tiềm năng của việc tăng cường tiếp cận của phụ nữ với tín dụng, đào tạo, dịch vụ KNKL là vô cùng to lớn cho chính bản thân họ và cho cả đất nước. Việc đầu tư cho nữ nông dân dẫn đến tăng cường bình đẳng giới ở khu vực nông thôn, đồng thời, tạo điều kiện cho phụ nữ đóng góp cho sự phát triển của khu vực kinh tế nông nghiệp đa dạng, hiệu quả và bền vững. Những lợi ích tiềm tàng có thể đạt được thông qua việc tăng cường tiếp cận của phụ nữ tới các nguồn lực như đất đai, tín dụng, khuyến nông là vô cùng to lớn không chỉ đối với bản thân họ mà cho cả quốc gia.

### ***3.4.2 Khả năng tham gia nghiên cứu của phụ nữ trong lĩnh vực lâm nghiệp***

Khoảng cách về giới hiện đã được thu hẹp lại trên nhiều phương diện. Chênh lệch về lương của nam và nữ hiện đã được từng bước thu hẹp lại. Sự khác biệt trong giáo dục, nghiên cứu dành cho nam giới và phụ nữ đã giảm xuống. Trong khi đó, sự chênh lệch

đáng kể vẫn còn, đặc biệt là trong ngành lâm nghiệp: Phụ nữ thường bị hạn chế khi đào tạo bổ sung kiến thức cũng như nghiên cứu khoa học do việc nhà quá nhiều, hoặc do định kiến xã hội

Kết quả khảo sát tại một số tổ chức liên quan đến đào tạo và nghiên cứu lâm nghiệp:

Trường công nhân kỹ thuật lâm nghiệp trung ương 1: Trường có 166 cán bộ, trong đó có 53 cán bộ nữ. Tỷ lệ nữ tham gia làm công tác lãnh đạo chiếm 20%. Tỷ lệ nữ tham gia nghiên cứu khoa học, thực hiện các dự án của trường chiếm khoảng 40%. Hầu hết, các chị đều có trình độ đại học và trên đại học. Trường đã thực hiện nghiên cứu rất nhiều đề tài khoa học, trong đó 100 % các chị đã tham gia và làm chủ nhiệm đề tài. Ở trường không có sự chênh lệch trình độ nghiên cứu giữa nam và nữ do họ đều được đào tạo về chuyên môn, đồng thời, cán bộ nữ đã cố gắng vươn lên trong công tác. Tuy nhiên, phụ nữ cũng gặp nhiều hạn chế hơn nam giới vì họ thường phải dành nhiều thời gian cho công việc nội trợ và gia đình.

Bên cạnh đó, trường đã lồng ghép giới vào các môn học cho học sinh và cộng đồng như: xây dựng mô đun về giới, khai thác gỗ, tre nứa; an toàn lao động; khuyến nông khuyến lâm; vận hành lái ô tô; vận hành động cơ; canh tác trên đất dốc.

Trường có một số giáo viên dạy về giới. Những giáo viên dạy về giới thường có kiến thức phù hợp về trình độ, chuyên môn. Giới đã được lồng ghép vào các môn học. Đặc biệt, trường rất quan tâm đến vấn đề giới và đã có chiến lược lồng ghép và đào tạo về giới. Phương hướng đến năm 2010, cán bộ lãnh đạo trường và lãnh đạo các phòng khoa là nữ sẽ chiếm 43% tổng số cán bộ lãnh đạo của nhà trường. Nhà trường có phương hướng bồi dưỡng kiến thức về giới bằng cách gửi đi đào tạo ở nước ngoài thông qua các dự án.

Trường Đại học Lâm nghiệp có tổng số 5620 sinh viên, trong đó sinh viên nữ là 319 - chiếm 5,7% tổng số sinh viên. Trường có 364 học viên cao học, trong đó nữ học viên là 52 - chiếm 14,3% tổng số học viên cao học. Tỷ lệ nữ sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học rất ít (dưới 3% tổng số sinh viên).

Hiện tại, trường có trên 200 cán bộ. Tỷ lệ nữ tham gia làm công tác lãnh đạo chiếm 10%. Cán bộ giảng viên của trường chủ yếu làm công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Trường có 50% cán bộ nữ làm nghiên cứu khoa học, với trình độ đại học, thạc sỹ và tiến sỹ.

Tuy nhiên giữa nam giới và nữ giới vẫn có sự chênh lệch về trình độ nghiên cứu: nam giới có nhiều cơ hội học hành và nâng cao trình độ hơn phụ nữ. Bởi do hạn chế của phụ nữ là thời gian đi hiện trường dài, năng lực nghiên cứu của phụ nữ còn yếu.

Trường đã lồng ghép giới vào các môn học cho học sinh như: Lâm nghiệp xã hội đại cương, đánh giá nông thôn và khuyến nông khuyến lâm.

Trường cũng có các giảng viên có kiến thức về xã hội và về giới: Giảng viên dạy về giới

có kiến thức phù hợp về trình độ. Tuy nhiên, vẫn còn một số giảng viên dạy lồng ghép giới trong môn học cho sinh viên vẫn còn chưa có kiến thức về giới vì họ chưa được đào tạo.

Mặc dù kiến thức về giới của các giảng viên còn hạn chế nhưng nhà trường lại ít quan tâm đến vấn đề giới và không có chiến lược đào tạo về giới. Vì thế, các giảng viên tự bổ sung kiến thức về giới cho mình bằng cách học bổ túc kiến thức qua sách vở hoặc tài liệu về giới.

Trong những năm gần đây, trường đã triển khai nhiều chương trình, dự án: chỉ có 30% nữ tham gia còn 70% cán bộ tham gia dự án là nam giới. Khi tham gia dự án, phụ nữ thường khó sắp xếp thời gian vì bận việc gia đình hoặc một số do nhà ở xa. Mặt khác, khi tham gia dự án thường phải đi hiện trường nhiều mà bồn phận của người phụ nữ là phải chăm lo gia đình nên phụ nữ có nhiều hạn chế.

Viện Khoa học lâm nghiệp Việt Nam là Viện nghiên cứu lớn của nước ta, với hơn 600 cán bộ công nhân viên. Nhưng phụ nữ có học hàm, học vị cao rất ít (cả Viện chỉ có 2 cán bộ nữ có học vị tiến sỹ, không có phụ nữ có học hàm phó giáo sư, giáo sư). Số phụ nữ giữ cương vị quản lý rất ít (cả Viện chỉ có 1 cán bộ nữ được giữ chức vụ trưởng phòng). Số cán bộ nữ được tham gia nghiên cứu khoa học và làm chủ nhiệm đề tài rất ít (cả Viện chỉ có 3 - 4 cán bộ nữ được đứng ra làm chủ nhiệm đề tài) vì nhiều hạn chế:

- Phụ nữ ít có cơ hội để tham gia nghiên cứu và làm chủ nhiệm đề tài.
- Viện chưa có kế hoạch quy hoạch cán bộ nữ làm quản lý.
- Kiến thức về giới và thực hiện bình đẳng về giới ở Viện còn nhiều hạn chế.

### 3.4.3 Cơ hội được đào tạo của phụ nữ trong lĩnh vực lâm nghiệp

Chính sách của Chính phủ không có sự phân biệt về giới trong giáo dục, đào tạo. Tuy nhiên riêng trong lĩnh vực lâm nghiệp, có sự khác biệt về đào tạo giữa nam giới và phụ nữ. Trong lĩnh vực đào tạo lâm nghiệp đa số nam sinh viên theo học, tỷ lệ sinh viên nữ chỉ chiếm 1- 36% tổng số sinh viên lâm nghiệp trong 10 năm qua (Andrea Esser và Geogina Houghton, 1999). Kết quả tham vấn hiện trường tại trường Công nhân kỹ thuật lâm nghiệp trung ương 1.

**Bảng 11: Trình độ chuyên môn của cán bộ giáo viên trường Công nhân kỹ thuật lâm nghiệp trung ương 1**

Trình độ chuyên môn	Nam		N ữ	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Thạc sỹ	2	2,2	01	2,2
Đại học, Cao đẳng	45	49,4	13	28,9
THCN, CNKT	44	48,4	19	42,2
Sơ cấp	0	0	12	26,7
Cộng	91	100	45	100

Nguồn: Tham vấn hiện trường năm 2005

Từ năm 2001 đến nay, trường Công nhân kỹ thuật lâm nghiệp trung ương 1 đã có: hơn 100 lượt cán bộ, giáo viên được tập huấn về giới; hơn 200 lượt học sinh được phổ cập kiến thức về giới. Trường đã biên soạn lồng ghép giới trong chương trình đào tạo 3 nghề: lâm sinh, chế biến gỗ và cơ điện nông thôn. Nhà trường cũng thường xuyên tổ chức diễn đàn về giới..

Như vậy, các kiến thức về giới ngày càng được tăng cường cho cả cán bộ giáo viên và học sinh. Sự khác biệt trong giáo dục cho nam giới và phụ nữ đã giảm xuống nhưng chưa hẳn đã được xoá bỏ hoàn toàn, đặc biệt là trong ngành lâm nghiệp. Sở dĩ, trường Công nhân kỹ thuật lâm nghiệp trung ương 1 có kết quả hoạt động bình đẳng giới như vậy là do nỗ lực của Ban lãnh đạo nhà trường cùng với sự hỗ trợ của dự án Voctech 1, dự án Nữ Hoàng Hà Lan,... đó là các dự án nâng cao năng lực về giới. Do đó, khi dự án kết thúc, nhà trường vẫn duy trì được các hoạt động nhằm đảm bảo bình đẳng về giới.

#### ***3.4.4 Một số khó khăn khi tiến hành tham vấn hiện trường về công tác phổ biến luật***

Công cuộc đổi mới của Việt Nam đã và đang được tiến hành, tuy nhiên chúng ta vẫn còn gặp phải một số khó khăn trong việc thực hiện bình đẳng giới, đó là:

Hệ thống pháp luật và cơ chế thực hiện còn nhiều bất cập, một số luật, pháp lệnh chưa mang tính nhạy cảm giới. Một số chính sách đối với phụ nữ không đồng bộ đã làm sâu sắc hơn sự bất bình đẳng giới. Các định kiến về phụ nữ còn tồn tại trong xã hội khiến việc lồng ghép quan điểm giới vào sự phát triển xã hội chưa đầy đủ: Cơ chế, chính sách còn thiếu chưa tạo động lực cho phụ nữ tham gia; một số quan điểm, chủ trương chưa được thông suốt ở các cấp, các ngành dẫn đến việc triển khai thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng thiếu thống nhất; việc tiếp cận của phụ nữ đối với nguồn lực đất đai, tín dụng, khuyến nông khuyến lâm và tham gia các hoạt động nghiên cứu, đào tạo trong lĩnh vực lâm nghiệp còn nhiều hạn chế.

Nhiều quy định của pháp luật thiếu tính cụ thể. Trong khi các văn bản giải thích, cụ thể hóa các quy định đó lại chậm được ban hành. thực tế đó đã làm cho việc tổ chức thực hiện luật pháp liên quan đến quyền lợi của phụ nữ trên thực tế gặp rất nhiều khó khăn.

Các địa phương trong cả nước chưa ban hành quy định để giúp chị em hoà nhập trong phát triển kinh tế nói chung, hay cho các hoạt động sản xuất nghiên cứu trong lĩnh vực lâm nghiệp nói riêng.

#### ***Một số vấn đề bất bình đẳng giới trong lâm nghiệp:***

- Bất bình đẳng về giới trong khuyến lâm: Chưa có lớp khuyến nông nào dành riêng cho phụ nữ hay ưu tiên cho phụ nữ. Khi mở lớp khuyến nông phần lớn nam giới tham gia, phụ nữ ít có cơ hội được tiếp cận.

- Bất bình đẳng về giới trong nghiên cứu khoa học: Phụ nữ vẫn còn nhiều hạn chế trong nghiên cứu lâm nghiệp: Hầu hết, các đề tài nghiên cứu thường do nam đưa ra. Năng lực nghiên cứu của phụ nữ còn hạn chế so với nam giới.
- Bất bình đẳng về giới trong lĩnh vực đào tạo: Phụ nữ ít có cơ hội được tham gia các khoá đào tạo nâng cao trình độ học vấn hơn nam giới

### **3.4.5 Một số khó khăn chính trong việc nâng cao vai trò chị em trong lĩnh vực tham vấn**

#### **a. Vai trò của giới đã cản trở sự tiếp cận của phụ nữ trong các hoạt động tập huấn, đào tạo:**

Ở Việt Nam, đại đa số cán bộ KNKL là nam giới và đối tượng đào tạo thường là nam giới. Viết về giới trong KNKL, tác giả Đào Thị Hồng (1998) nêu rõ “Trong các hộ gia đình, nam giới thường làm việc với cán bộ khuyến nông, vì vậy có xu hướng là cán bộ khuyến nông thường liên lạc với nam giới hơn là phụ nữ khi thực hiện các hoạt động khuyến nông. Họ cho rằng nam giới chịu trách nhiệm đề ra các quyết định về sản xuất và các vấn đề trong gia đình”.

Theo truyền thống, nam giới có trách nhiệm lớn hơn trong các sự kiện xã hội và công cộng, trong khi đó phụ nữ lo việc nhà và đồng áng. Đào tạo trong giờ làm việc không làm ảnh hưởng đến công việc của nam giới mà lại phù hợp với vai trò truyền thống của họ. Tuy nhiên, phụ nữ có ít khả năng linh hoạt hơn trong giờ làm việc và rất khó cho họ tham gia các lớp học ban ngày. Bởi vì, công việc hàng ngày của phụ nữ ở hầu hết các địa bàn, ví dụ thời gian làm việc của người phụ nữ trong một ngày ở xã Phúc Ứng, tỉnh Tuyên Quang: Sáng: 5h30 dạy nấu cơm và chuẩn bị thức ăn cho bữa trưa, đến 7h30 cơm nước xong sẽ đi làm ruộng, nương. Chiều 17h bắt đầu ra về để chuẩn bị nấu cơm và tắm rửa cho con cái. Trước khi về nhà, người phụ nữ còn tranh thủ lấy củi về đun và lấy măng,.. ở trên rừng để cải thiện cho bữa ăn.

Như vậy, thực tế người phụ nữ rất ít có thời gian nhàn rỗi nên càng ít có cơ hội tham gia các lớp học. Vì thế, hầu hết các lớp học đào tạo chỉ tập trung vào nam giới và phù hợp cho nam giới.

#### **b. Đào tạo cho cán bộ và một nhóm người**

Phần lớn đào tạo KNKL không coi phụ nữ là đối tượng trực tiếp. Các kỹ năng và thông tin mới thường được chuyển giao cho nữ nông dân thông qua cán bộ xã, cán bộ phụ nữ hoặc nam giới chủ hộ. Thủ tục hành chính cũng như các rào cản văn hoá, xã hội hạn chế khả năng tiếp cận của phụ nữ tới thông tin và kỹ năng khi các khoá đào tạo được thực hiện qua các cán bộ hoặc các nhóm hỗn hợp.

Trong các khu vực điều tra nghiên cứu tại Nghệ An, Tuyên quang và Lạng Sơn, phụ nữ không phải là đối tượng trực tiếp được tham gia các lớp đào tạo. Đào tạo KNKL nhằm

cho cán bộ xã, làng là nam giới hơn là phụ nữ. Mặc dù giả thiết là những cán bộ này sẽ chia sẻ kỹ năng mới với các nông dân khác, chưa có cơ chế hoặc ngân sách để hỗ trợ quá trình này và thông thường đào tạo tại làng, xã thường không được tổ chức.

Cung cấp đào tạo KNKL tại các cuộc họp thôn xóm hướng tới đối tượng hưởng lợi là nam giới hơn là phụ nữ. Về mặt truyền thống, nam giới thường chiếm đa số trong các sự kiện xã hội và cộng đồng hơn phụ nữ.

Đào tạo chủ yếu được thiết kế cho phụ nữ là cách thức hiệu quả để giải quyết nhu cầu của phụ nữ về thông tin và sản xuất nông lâm nghiệp. Hội thảo đào tạo do Hội phụ nữ tổ chức tạo ra môi trường học tập khuyến khích phụ nữ tham gia. Cần tăng cường mối quan hệ giữa đơn vị khuyến nông và Hội phụ nữ để đảm bảo có các lớp đào tạo được tổ chức tốt và có nội dung kỹ thuật phù hợp cho phụ nữ. Các kênh khác cung cấp đào tạo cho phụ nữ nên được thăm dò vì hiệu quả và năng lực của các tổ chức quần chúng khác nhau đáng kể và chỉ có thành viên của tổ chức mới được tham dự. Các nhóm phụ nữ với các chủ đề quan tâm như tín dụng hay phát triển thu nhập thường tạo cơ hội tốt tiếp cận cho đào tạo KNKL; các nhóm nhỏ hơn và không chính thức tạo điều kiện cho mối quan hệ qua lại và giúp giáo viên có thể đáp ứng trình độ học vấn thấp và hạn chế cụ thể hay nhu cầu của phụ nữ (Merkelback, 2000). Cần bổ sung thêm các cán bộ đào tạo tại thôn bản.

Tiến hành đào tạo cho phụ nữ cần có các cán bộ làm công tác nhạy cảm về giới và cán bộ KNKL. Mặc dù, các đơn vị KNKL đã tuyển dụng rất nhiều nữ cán bộ, song con số này vẫn còn ít hơn rất nhiều so với cán bộ nam. Ngoài ra, số lượng cán bộ nữ ít ỏi đã dẫn đến kết quả là giáo viên trong các lớp đào tạo kỹ thuật tiên tiến và các hội thảo KNKL chủ yếu là nam giới. Vì vậy, để chuyển giao dịch vụ KNKL mang yếu tố nhạy cảm giới và là những khoá đào tạo riêng cho phụ nữ, cần bổ sung đào tạo về giới cho cán bộ KNKL (đối tượng là một số nữ cán bộ của đơn vị KNKL cấp huyện).

### *c. Phổ biến các kỹ thuật đòi hỏi đầu tư cao về đầu vào và công nghệ*

Các chương trình KNKL được thiết kế ở cấp tỉnh và quốc gia và được đồng nhất thực hiện ở đơn vị khuyến nông cấp huyện nên chưa đáp ứng được nhu cầu thực sự của nông dân. Một số ít xã có thể cung cấp các hình thức KNKL khác hay các khoá đào tạo cơ bản hơn và khó có thể áp dụng áp dụng các kỹ năng và kỹ thuật mới mà họ học được so với những học viên khác. Kiểm soát tốt hơn đào tạo KNKL cấp huyện, tăng cường tư vấn với nữ nông dân về nhu cầu đào tạo của họ có thể giúp giáo viên ở xã và huyện có thể đáp ứng tốt hơn yêu cầu của phụ nữ. Nếu có thực tế canh tác tốt sẽ giúp sử dụng ít hơn vật tư sản xuất, nhờ vậy sẽ hỗ trợ được các nữ nông dân vì họ ít có nguồn lực hơn.

## **3.5 Vấn đề giới trong QLBR dựa vào cộng đồng, bảo vệ rừng, bảo tồn và các dịch vụ môi trường**

### **3.5.1 Hiện trạng của việc lồng ghép giới trong bảo vệ rừng**

Để bảo vệ diện tích rừng tự nhiên hiện còn, xúc tiến khoanh nuôi, tái sinh và trồng mới vv. Một số chương trình phát triển kinh tế xã hội của địa phương đã lồng ghép được



giữa “Bảo tồn ĐDSH và phát triển KT-XH”, vừa đáp ứng được nhu cầu về lâm sản, vừa nâng cao đời sống người dân, vừa bảo vệ được rừng và bảo tồn đa dạng sinh học.

Để tìm ra những vấn đề chính đã và đang là rào cản cho việc lồng ghép giới trong trong các lĩnh vực tham vấn, hiện trạng của việc bảo vệ rừng của các cơ quan chuyên ngành tại các địa phương như sau:

**a) *Lực lượng chuyên ngành trong công tác bảo vệ rừng:***

Hiện nay, tại các địa phương đều có các cơ quan chuyên ngành thực hiện việc bảo vệ rừng, một trong những cơ quan đã được Luật Bảo vệ và Phát triển rừng đã quy định rõ chức năng, nhiệm vụ thừa hành pháp luật trong công tác bảo vệ rừng đó là lực lượng Kiểm lâm. Các vấn đề giới nổi cộm trong hoạt động bảo vệ rừng của lực lượng chuyên ngành này trong các lĩnh vực sau:

***Công tác tham mưu cho chính quyền địa phương:*** Đã tham mưu cho các cấp chính quyền địa phương tại các xã có rừng triển khai thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về rừng và đất lâm nghiệp theo tinh thần Quyết định số 245/1998/QĐ-TTg và tham mưu cho Chủ tịch UBND xã xây dựng phương án QLBR và PCCCR của xã. Qua các địa bàn tham vấn, những cán bộ lãnh đạo có chức năng tham mưu của lực lượng chuyên ngành như các Chi cục trưởng, Chi cục phó đều là cán bộ nam (100%) không có một cán bộ nữ nào được bổ nhiệm gánh vác nhiệm vụ này, Về nguyên nhân tồn tại chúng ta cùng xem xét ở phần sau.

***Công tác ngăn chặn và xử lý vi phạm:*** Đã chủ động phối hợp với các cơ quan chức năng như Công an, Ban lâm nghiệp..vv kiểm tra tình hình bảo vệ rừng tại gốc, phát hiện sớm và có biện pháp ngăn chặn một cách hiệu quả các hành vi phạm pháp luật về bảo vệ và phát triển rừng. Thành công này/kết quả tất nhiên là do chỉ sự đạo chung và thực hiện của cơ quan chuyên ngành, song nhìn nhận ở góc độ lồng ghép giới thì có một sự thật phải thừa nhận là tất cả các vụ xử lý vi phạm ngoài hiện trường rừng, trên đường vận chuyển, buôn bán...vv đều do nam giới đảm nhận (100%), nữ giới do chủ quan hay khách quan cũng đã đứng ngoài hoạt động này, nếu có chăng chỉ là phối hợp thụ lý hồ sơ, giải quyết sự vụ tại văn phòng.

***Công tác phòng cháy chữa cháy rừng:*** Công việc này trong các Chi cục Kiểm lâm là nhiệm vụ thường xuyên và hầu như không tách biệt cho một nhóm chuyên trách mà phân công kiêm nhiệm cho cho lực lượng tuần tra BVR và xử lý vi phạm và vì vậy, việc lồng ghép giới cũng giống như các hoạt động trên, không có cán bộ nữ tham gia vào trong hoạt động này như một điều hiển nhiên.

***Công tác theo dõi diễn biến tài nguyên rừng:*** Tại các Chi cục Kiểm lâm của 3 tỉnh đều đã có hệ thống máy vi tính được nối mạng để theo dõi diễn biến tài nguyên rừng và đất lâm nghiệp, đã nắm được ranh giới rừng của các chủ rừng, các hộ nhận khoán khoán nuôi bảo vệ vv, đã ghi nhận và phản ánh, đề xuất ý kiến cho các cơ quan chức năng giải

quyết các tồn tại. Trong lĩnh vực này, đã có 1 trong 3 Chi cục sử dụng cán bộ nữ (Chi cục Nghệ An) trong việc theo dõi diễn biến tài nguyên rừng.

**Công tác tuyên truyền bảo vệ rừng, khuyến nông/lâm:** Kết quả và thành công của công tác này đã nhận được sự đánh giá cao của Lãnh đạo chính quyền địa phương các cấp. Họ đã nỗ lực tuyên truyền, phổ biến các chế độ, chính sách của Nhà nước về bảo vệ rừng cũng như những giá trị to lớn của rừng trong việc phát triển kinh tế xã hội và bảo vệ môi trường để cộng đồng dân cư tự giác thực hiện. Vận động các hộ gia đình cá nhân thực hiện tốt công tác định canh định cư, hướng dẫn các hộ gia đình canh tác trong các nương rẫy cố định đã được quy hoạch cũng như sản xuất nông lâm kết hợp, nhằm nâng cao mức sống người dân và giảm áp lực vào rừng. Tại các điểm tham vấn, đã xuất hiện các cán bộ nữ tham gia vào công tác khuyến lâm và tuyên truyền bảo vệ rừng (Khu bảo tồn thiên nhiên Nà Hang, vườn quốc gia Pù Mát, Hạt Kiểm lâm Chiêm hoá)

### ***b) Sự tham gia của người dân địa phương vào công tác bảo vệ rừng:***

Đối với các hộ gia đình/cá nhân, cộng đồng dân cư sống gần rừng, việc canh tác nông nghiệp cùng với việc khai thác gỗ, kiếm củi, săn bắn động vật hoang dã, thu hái cây thuốc là việc thường xuyên của nhiều hộ gia đình sống gần rừng trước đây. Song hiện nay, do việc quản lý bảo vệ rừng chặt chẽ, phần nào do nhận thức về bảo vệ rừng của cộng đồng tăng lên vv mà các hoạt động này đã không còn duy trì thường xuyên nữa. Trên thực tế cho thấy do bị hạn chế việc khai thác nguồn tài nguyên rừng cũng đã ảnh hưởng đến sự phân công công việc trong hộ gia đình. Nếu như trước đây cả hai vợ chồng cùng ở nhà làm nông nghiệp và kiếm các nguồn thu từ rừng thì xu thế hiện nay ở các hộ gia đình là phụ nữ làm nông nghiệp, việc nhà, nam giới thường đi làm thuê, làm nghề phụ vv để góp phần vào việc giải quyết các chi phí cho gia đình.

Để bảo vệ rừng tại gốc, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách nhằm giúp người dân có thu nhập từ rừng và góp phần vào công cuộc bảo vệ rừng như giao khoán cho các hộ gia đình, cá nhân và cộng đồng khoán nuôi bảo vệ (đơn giá 50.00đ/ha), trồng rừng với đơn giá khoán tùy thuộc vào loại rừng trồng được giao cùng với các cơ chế hưởng lợi hoặc chính sách hỗ trợ người dân khi tham gia chữa cháy rừng vv. Tất cả các chính sách này đã trực tiếp và gián tiếp tạo cơ hội cho phụ nữ tham gia quản lý bảo vệ rừng (78% các hộ gia đình nhận khoán bảo vệ và trồng rừng đều có phụ nữ tham gia)

### ***3.5.2 Hiện trạng về giới trong lĩnh vực dịch vụ môi trường,***

Đây là một trong những lĩnh vực kinh doanh non trẻ tại Việt Nam, bắt buộc phải phụ thuộc vào môi trường rừng, vì vậy không phải bất kỳ khu rừng/vườn quốc gia/khu bảo tồn thiên nhiên nào cũng có thể thực hiện được dịch vụ này. Để thực hiện một cách có hiệu quả hình thức kinh doanh này, các khu rừng phải đáp ứng một trong những tiêu chí nhất định như tính đa dạng sinh học cao, (có nhiều loài động thực vật quý hiếm, đặc hữu) có các di tích lịch sử, danh lam thắng, có địa hình đặc trưng cho các loại hình du lịch (có địa hình đa dạng, có thể đi bộ theo các đường mòn, leo núi, bơi thuyền, câu cá,

có khí hậu mát mẻ, có các đền đài lịch sử phục vụ du lịch tâm linh, hoặc có các làng văn hoá, làng nghề truyền thống vv).

Qua nghiên cứu và tham vấn hiện trường tại 03 tỉnh chỉ có 02 tỉnh có tiềm năng về dịch vụ môi trường rừng đó là tỉnh Nghệ An (có vườn quốc gia Pù Mát), Tỉnh Tuyên Quang (có khu du lịch Thác Mơ và tuyến đường mòn khách du lịch có thể đi bộ sang hồ Ba Bể (Thuộc vườn quốc gia Ba Bể). Qua nghiên cứu trực tiếp, dịch vụ môi trường tại các điểm như sau:

a) Tại tỉnh Nghệ An: Trong lĩnh vực dịch vụ môi trường tạm thời không xem xét đối với Khu BTTN Pù Huông do chưa có các đặc điểm phù hợp với lĩnh vực kinh doanh này như chưa có cơ sở hạ tầng cho việc kinh doanh, chưa có đội ngũ cán bộ chuyên sâu về dịch vụ, hiện mới chỉ có văn phòng làm việc với các phòng chức năng với tổng số 35 cán bộ (trong đó chỉ có 01 cán bộ nữ) với chức năng nhiệm vụ chủ yếu là tuần tra bảo vệ rừng và phòng cháy chữa cháy rừng.

Do vậy trong nghiên cứu này, vườn quốc gia Pù Mát được xem xét như là một đại diện trong việc phát triển dịch vụ môi trường tại địa phương. Vườn có diện tích vùng lõi là 91.113 ha và được thành lập theo Quyết định số 43/QĐ-UB ngày 09/1/2003, với các vườn đã thành lập các phòng, ban để thực hiện chức năng nhiệm vụ theo quy định, trong đó có phòng “Giáo dục môi trường và du lịch sinh thái”, là phòng ra đời cùng với Ban quản lý vườn quốc gia song đến 4/2004 phòng mới chính thức được thành lập với biên chế như sau:

**Bảng 12: Biểu thống kê phân công lao động của phòng “Giáo dục môi trường và du lịch sinh thái**

Tổng số CBCNV, trong đó	28	Nam	Nữ	Tỉ lệ %
Trưởng phòng	1	1		0
Phó phòng	2	2		0
Hướng dẫn viên và nhân viên truyền thông	18	18		0
Phục vụ căng tin	3		3	100
Bàn ba buồng	3		3	100
Quản lý thiết bị	1	1		0

*Nguồn: Tham vấn hiện trường năm 2005*

Với chức năng là phòng chuyên môn tham mưu cho Ban giám đốc trong công tác chỉ đạo, điều hành về hoạt động giáo dục, tuyên truyền về môi trường, bảo tồn thiên nhiên và tiến hành các hoạt động về du lịch sinh thái. Các thuận lợi cơ bản cho hoạt động này là vườn có vị trí giao thông thuận lợi (cách thành phố Vinh khoảng 120km), có hệ sinh thái đa dạng với 938 loài động vật và 2500 loài thực vật trong đó có nhiều loài động thực vật đặc hữu đã được ghi tên trong sách đỏ của Việt nam. Phòng đã xây dựng được chiến lược về du lịch sinh thái, quy hoạch các điểm du lịch, tổ chức dịch vụ cho khách du lịch...vv. Với các tuyến du lịch được thiết kế (Khe nước Mọc - Đập Phà Lài-Khe Khặng; Thác Khe Kẽm; Rừng Săng Lê..vv) đã thực hiện các hoạt động du lịch sinh

thái có hiệu quả và các thực hiện các dịch vụ cho năm du lịch Nghệ An, vườn đã được đánh giá cao về các dịch vụ đã thực hiện ( trong 6 tháng đầu năm 2005 đã phục vụ 1077 lượt khách nghỉ và 2512 lượt khách tham quan doanh thu hàng 100 triệu đồng).

Tuy nhiên, nghiên cứu này cho thấy phụ nữ ít được bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo và việc phân công lao động thiên về chức năng của nam và nữ theo quan niệm truyền thống như nam thì đảm nhiệm các công việc nặng nhọc, ngoại nghiệp nhiều hơn và nữ thì đảm nhiệm công việc nhẹ hơn, chủ yếu là nội nghiệp và thiên về các dịch vụ (bàn, ba, buồng). Điều này cũng cho thấy các công việc phù hợp với lao động nữ trong dịch vụ môi trường tại vườn quốc gia Pù Mát chủ yếu là phục vụ bàn ba buồng và các dịch vụ về ăn uống. Qua phỏng vấn trực tiếp các cán bộ của phòng Giáo dục môi trường và du lịch sinh thái (11CBCNV) cho thấy các tua đi rừng, hướng dẫn khách du lịch là một công việc vất vả mà phụ nữ không được phân công và bản thân người phụ nữ cũng không muốn đảm nhận.

b) Tại Tỉnh Tuyên quang:

Ban quản lý du lịch Thác Mơ do Ủy ban nhân dân huyện Nà Hang quản lý với các phòng chức năng thực hiện các dịch vụ để khai thác cảnh quan tự nhiên này. Với số lượng cán bộ của Ban du lịch là 21 người, được phân công công việc như biểu thống kê dưới đây:

**Bảng 13: Thống kê phân công lao động của Ban du lịch:**

		Nam	Nữ	Tỉ lệ %
Trưởng Ban	1	1	-	0
Hướng dẫn viên, điện nước, bảo vệ	3	3	-	0
Bàn ba buồng, bếp, thu phí du lịch	15	-	15	100%
Tổng số CBCNV	21			

*Nguồn: Tham vấn hiện trường năm 2005*

Qua biểu thống kê trên cho thấy cán bộ lãnh đạo 100% vẫn là nam, cán bộ nữ chưa vượt lên được chính mình để đảm nhận những vị trí này. Do vậy, điều hiển nhiên là việc bố trí lao động buộc phải thiên về chức năng của nữ giới, việc hướng dẫn khách du lịch xuyên rừng, trèo núi, bơi thuyền nếu không xét đến khía cạnh chuyên môn thì trên thực tế cũng không phù hợp với lao động nữ, vì vậy họ đã được lãnh đạo Ban bố trí các công việc chủ yếu như phục vụ bàn, ba, buồng, bếp, thu phí du lịch (100%). Qua phỏng vấn trực tiếp 15 nữ phục vụ viên, thì các công việc như phục vụ buồng và bếp được người phụ nữ gắn bó lâu dài nhất, các công việc khác như bàn, ba, thu phí du lịch, sự bố trí cán bộ ngoài việc thiên về kỹ năng giao tiếp, trình độ ngoại ngữ, còn thiên về ngoại hình, tuổi tác...vv. Vì vậy ở những vị trí này, việc bố trí cán bộ nữ thường chỉ thực hiện trong một thời gian ngắn và luân chuyển sang vị trí khác. Việc thay đổi này có thể được hiểu như đã bị tác động của yếu tố giới trong kinh doanh dịch vụ môi trường rừng.

**Các kết luận:** Qua khảo sát các vấn đề thực tiễn tại hiện trường, bước đầu nhóm nghiên cứu có các kết luận về việc tham gia của hai giới nam và nữ trong các cơ quan/đơn vị hành chính như sau:

+ **Trong xã hội:** Vẫn tồn tại những quan niệm bất bình đẳng truyền thống: Mặc dù Chính phủ đã có những cam kết mạnh mẽ đối với việc bình đẳng giới, thể hiện bằng việc đưa ra các quy định pháp lý, tham gia các Công ước quốc tế, thành lập mạng lưới các Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ..vv. Song trong quan niệm và cách ứng xử của xã hội vẫn còn ảnh hưởng khá rõ rệt với các quan niệm như: Nam gánh vác việc xã hội, phụ nữ việc nhà, đôi khi sự bất bình đẳng giới ăn sâu vào tiềm thức và người ta tự biện bạch là “thiên chức”, thực ra đó là sự khác biệt do con người tạo ra, là quan niệm xã hội chứ không phải là thiên chức tự nhiên. Điều này tác động sâu sắc đến quyền lợi cũng như tính quyết đoán của người phụ nữ trong các lĩnh vực.

+ **Trong khối cơ quan:** Việc đề bạt cán bộ, tiếp cận với các nguồn lực/đào tạo trong lĩnh vực bảo vệ, phát triển rừng và dịch vụ môi trường nhìn chung chưa nhạy cảm về giới. Phụ nữ vẫn bị coi là phái yếu so với nam giới, việc phân công lao động vẫn theo truyền thống; Nam giới: việc quan trọng, việc nặng, ngoài cộng đồng; Phụ nữ: việc nhẹ, dễ dàng, hậu cần, việc nhà. Cơ quan duy nhất có tỷ lệ nữ 100 % và tương ứng là cán bộ được bổ nhiệm cũng là 100 đó là Hội Phụ nữ Huyện, điều này cũng chưa khẳng định được vấn đề bình đẳng giới ở đây, vì vốn dĩ giới không phải là chỉ có riêng phái nữ.

+ **Trong lĩnh vực bảo vệ và phát triển rừng:** Nhìn chung việc lồng ghép các mối quan tâm giới/cân bằng giới chưa thể hiện được ở các vị trí lãnh đạo, tại các Chi cục, Lâm trường, hiện chưa có lãnh đạo là nữ được bổ nhiệm. Qua khảo sát, phụ nữ hầu như đã được bố trí công việc theo cảm nhận đó là giao những việc nhẹ hơn, thường là công việc trong văn phòng, vườn ươm và chăm sóc rừng trồng. Tuy nhiên, số cán bộ nữ làm việc tại văn phòng này cũng có được bổ nhiệm nhưng không ở các vị trí quan trọng, thường chỉ là kế toán trưởng, cấp Ủy, đoàn thanh niên hoặc đội trưởng của vườn ươm (bình quân 15%). Việc cân bằng giới duy nhất được thực hiện (tỉ lệ 50-50) đó là trong lĩnh vực giao đất và cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất. Song kết quả này, không phải ngẫu nhiên mà có, đây là kết quả của việc thực thi Luật đất đai mà các nhà hoạch định chính sách đã lồng ghép yếu tố giới trong quá trình xây dựng Luật. Điều này đã làm cho người phụ nữ có cơ hội tiếp cận với các nguồn lực nhiều hơn như vay vốn ưu đãi để sản xuất kinh doanh, về phía người phụ nữ họ cũng thấy “an toàn” hơn, thấy được vị trí bình đẳng và quan trọng trong gia đình và cộng đồng.

Thiếu nguồn cán bộ nữ có đủ năng lực để bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo. Chưa có chính sách dựa trên đặc thù riêng của ngành lâm nghiệp, vì vậy đối với lao động nữ làm các công việc nặng nhọc (trồng rừng) chưa được thường xuyên luân chuyển và có những chế độ đãi ngộ riêng (80% số chị em được phỏng vấn có nguyện vọng được nghỉ chế độ ở tuổi 45)

+ **Trong lĩnh vực dịch vụ môi trường:** Trong lĩnh vực này, tại các điểm tham vấn cho thấy cán bộ nữ vẫn chưa được bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, sự phân công lao động thiên về chức năng của nữ giới

### 3.6 Tác động của chính sách đổi mới LTQD tới phụ nữ

#### 3.6.1 Một số khác biệt về giới trong công việc và đời sống của cán bộ công viên trong các lâm trường quốc doanh

##### a. Thu nhập

Ngày nay cả nam và nữ đều dành thời gian đi làm để có thu nhập nuôi sống gia đình. Bên cạnh công việc chuyên môn như nam giới, phụ nữ còn phải đảm nhiệm hầu hết các công việc gia đình. Theo số liệu ước tính của 14 lâm trường, thu nhập bình quân năm 2005 của 1 lao động khoảng 1.000.000 đồng/tháng. Mức lương của nam và nữ là tương đương nhau. Điều này cho thấy phụ nữ lao động rất tích cực và hiệu quả không kém nam giới. Rất nhiều chị em trong các lâm trường lao động rất hăng say, họ làm việc cả vào thời gian nghỉ phép trong năm để có thêm thu nhập tăng cường cho cuộc sống gia đình. Nguồn thu nhập của gia đình bao gồm thu nhập từ lương, chăn nuôi, trồng trọt, nghề rừng, các hoạt động phi nông nghiệp, trong đó nguồn thu nhập từ lương và chăn nuôi, trồng trọt là quan trọng nhất. (Bảng 14). Ở các vùng miền núi, người dân không có nhiều cơ hội tham gia các hoạt động phi nông nghiệp như ở miền xuôi, khu vực thị trấn mà họ thường làm các hoạt động chăn nuôi, trồng trọt để tăng thu nhập cho gia đình.

**Bảng 14: Xếp hạng mức độ quan trọng các nguồn thu nhập của các hộ gia đình cán bộ, công nhân viên lâm trường**

Điểm bình quân (1= rất quan trọng; 5= ít quan trọng nhất)	Xếp hạng mức độ quan trọng
Lương	1,24
Chăn nuôi	1,25
Trồng trọt	2,54
Phi nông nghiệp	3,33
Các sản phẩm thu hái từ rừng	2,5

Nguồn: Tham vấn hiện trường, 2005

##### b. Sự khác biệt giới trong việc phân chia công việc trong gia đình

Hầu hết các công việc trong gia đình đều do phụ nữ đảm nhiệm. Phụ nữ chịu trách nhiệm các công việc nấu nướng, giặt rũ quần áo, chăm sóc con cái, vườn nhà, chăn nuôi lợn, gia súc. 49,3% số hộ gia đình người vợ đảm nhiệm chính công việc nhà, trong khi đó tỷ lệ này đối với nam chỉ là 4,1% (Bảng 15). Qua điều tra cho thấy hầu hết các cán bộ nam giới có trình độ học vấn bậc đại học, cao đẳng, các cán bộ, công nhân viên trẻ trong các lâm trường đều sẵn sàng chia sẻ công việc gia đình với người vợ của họ. 35,7% số hộ gia đình cả hai vợ chồng cùng chia sẻ công việc gia đình. Có lẽ điều thay đổi này phụ thuộc vào sự nhận thức của mỗi người cũng như trình độ học vấn của họ.

**Bảng 15: Sự khác biệt giới trong việc phân chia lao động trong công việc gia đình**

Hoạt động	Chồng	Phần trăm	Vợ	Phần trăm	Cả hai	Phần trăm	Khác	Phần trăm
Việc nhà	9	4,1	109	49,3	79	35,7	7	3,2
Nuôi dưỡng trẻ	9	4,1	91	41,2	70	31,7	0	0
Vườn nhà	16	7,2	55	24,9	65	29,4	5	2,3
Chăn nuôi lợn	15	6,8	78	35,3	57	25,8	2	0,9
Chăn nuôi gia súc	16	7,2	39	17,6	49	22,2	2	0,9

*Nguồn: Tham vấn hiện trường 10/2005*

**c. Khác biệt giới trong việc đưa ra các quyết định trong gia đình các hộ gia đình lâm trường viên**

Qua các buổi phỏng vấn với cán bộ, công nhân viên của các lâm trường cho thấy tỷ lệ đóng góp thu nhập của người chồng cho gia đình đã ảnh hưởng rất lớn đến quyền ra các quyết định của người chồng cũng như sự phân chia lao động trong gia đình. Hơn một nửa các hộ gia đình phỏng vấn (52%), người chồng có đóng góp thu nhập chính cho gia đình, trong khi đó chỉ có 2,7% hộ gia đình ở đó đóng góp chính từ người vợ.

**Bảng 16: Quyền quyết định của vợ, chồng và các thành viên trong gia đình**

Hoạt động	Chồng	Phần trăm	Vợ	Phần trăm	Cả hai	Phần trăm	Khác	Phần trăm
Cất giữ tài chính	13	5,9	136	61,5	51	23,1	4	1,8
Cho sản xuất	76	34,4	16	7,2	55	24,9	2	0,9
Mua sắm vật dụng lớn	120	42,9	13	5,9	59	26,7	2	0,9
Bán các sản phẩm	13	5,9	44	19,9	53	23,9	5	2,3
Tham gia các khoá tập huấn, đào tạo	111	54,7	15	6,8	33	14,9	1	0,5
Việc học hành của con cái	30	13,6	23	10,4	124	56,1	0	0

*Nguồn: Tham vấn hiện trường, 2005*

Phụ nữ là những người cất giữ tài chính trong gia đình, nhưng người chồng của họ lại là những người đưa ra các quyết định quan trọng trong gia đình như quyết định đầu tư cho sản xuất, mua sắm vật dụng đắt tiền, quyết định tham gia các khoá tập huấn đào tạo. Nhóm nghiên cứu đã tiến hành thu thập thông tin từ 221 hộ gia đình, kết quả cho thấy 42,9% số hộ gia đình người chồng đưa ra quyết định mua sắm các vật dụng đắt tiền, trong khi đó chỉ có 5,9% các hộ gia đình người vợ có quyền đưa ra quyết định này. Quyền đưa ra các quyết định về tham gia các khoá tập huấn đào tạo cũng nghiêng về phía người chồng. 54,7% các gia đình quyền quyết định này thuộc về người chồng, trong khi đó quyền này thuộc về người vợ chỉ chiếm 6,8% các hộ gia đình. Tuy nhiên

26,7% số gia đình người chồng thường bàn bạc với vợ và cả 2 cùng đưa ra quyết định khi mua sắm các vật dụng đắt tiền cho gia đình; 24,9% các gia đình cả 2 vợ chồng cùng bàn bạc và đưa ra quyết định cho công việc sản xuất của gia đình, rất nhiều các cặp vợ chồng trẻ nằm trong số những gia đình này (Bảng 16).

**d. Khác biệt giới trong việc phân chia lao động sản xuất lâm, nông nghiệp của các hộ lâm trường viên nhận đất giao khoán của lâm trường để phát triển sản xuất.**

Các hoạt động sản xuất lâm, nông nghiệp trong gia đình đều do cả vợ và chồng thực hiện. Tuy nhiên các hoạt động bảo vệ rừng, trồng rừng chủ yếu do người chồng đảm nhiệm. 38,5% số hộ gia đình người chồng đảm nhiệm chính công việc bảo vệ rừng, trong khi đó chỉ có 3,2% số hộ gia đình do người vợ đảm nhiệm công việc này. Công việc này dường như nghiêng về phía nam giới. Người vợ chủ yếu tham gia vào việc kiểm củi đụn, chăm sóc vườn ươm, sản xuất nông nghiệp, chăn nuôi. Các công việc này người vợ thường đảm nhiệm vì gần nhà nên thuận tiện cho họ kết hợp với công việc gia đình (Bảng 17).

**Bảng 17: Phân chia lao động trong các hoạt động lâm, nông nghiệp của các hộ gia đình lâm trường viên nhận đất giao khoán của lâm trường để phát triển sản xuất**

Hoạt động	Chồng	%	Vợ	%	Cả hai	%
Lấy củi đụn	25	11,3	58	26,2	40	18,1
Bảo vệ rừng	85	38,5	7	3,2	27	12,2
Chăm sóc vườn ươm	13	5,9	34	15,4	24	10,9
Chăm sóc rừng trồng	22	9,9	28	12,7	34	15,4
Sản xuất nông nghiệp	6	2,7	25	11,3	42	19
Chăn nuôi	6	2,7	27	12,2	56	25,3

*Nguồn: Tham vấn hiện trường, 2005*

**e. Sự khác biệt giới về sự sử dụng tài sản trong gia đình**

Hiện nay, luật pháp quy định cả tên vợ và chồng đều phải được ghi đầy đủ trong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất. 64,7% các gia đình quyền sở hữu nhà ở là quyền của cả 2 vợ chồng (Bảng 18). Đây là dấu hiệu rất tốt thể hiện sự bình đẳng giữa nam và nữ đang ngày càng được cải tiến.

Hầu hết trong các gia đình, xe máy và vô tuyến chủ yếu do người chồng sử dụng. Trong số 83% số hộ gia đình có xe máy thì 51,1% số hộ này xe máy chủ yếu do người chồng sử dụng trong khi đó chỉ có 2,3% số gia đình do người vợ sử dụng là chủ yếu. Cũng tương tự, trong số 83,3% hộ gia đình có Tivi thì 34,8% số hộ gia đình, tivi chủ yếu do người chồng sử dụng, chỉ có 3,2% số gia đình người vợ sử dụng tivi là chủ yếu (Bảng 18). Như vậy rõ ràng nam giới có nhiều cơ hội tiếp cận với thông tin và cơ hội đi lại cao hơn so với phụ nữ trong giao tiếp xã hội. Chính sự không hợp lý trong việc sử dụng tài sản này là một trong những nguyên nhân dẫn đến việc làm mai một, giảm đi tính tự tin của chị em trong giao tiếp xã hội. Nhưng ngược lại, đất sản xuất nông nghiệp lại do



người vợ sử dụng nhiều hơn. 16,7% số hộ gia đình đất sản xuất nông nghiệp do người vợ sử dụng là chủ yếu trong khi đó sự sử dụng này do người chồng chỉ chiếm 4,5%. Công việc sản xuất nông nghiệp thường ở gần nhà nên người vợ đảm nhận để kết hợp chăm sóc gia đình và việc nhà.

**Bảng 18: Sự khác nhau về giới về việc sử dụng tài sản trong gia đình của vợ, chồng và các thành viên trong gia đình**

Tài sản	Chồng	%	Vợ	%	Cả hai	%	Khác	%
Vô tuyến	77	34,8	7	3,2	99	44,8	1	0,5
Xe máy	113	51,1	5	2,3	66	29,9	1	0,5
Gia súc	18	8,1	33	14,9	70	31,7	2	0,9
Nhà ở	10	4,5	5	2,3	143	64,7	11	4,9
Đất rừng	36	16,3	5	2,3	38	17,2	1	0,5
Đất sản xuất nông nghiệp	10	4,5	37	16,7	29	13,1	3	1,4

*Nguồn: Tham vấn hiện trường năm 2005*

#### **f. Sự khác biệt giới trong các hoạt động xã hội**

Bên cạnh các công việc sản xuất, người phụ nữ luôn luôn bận rộn với các công việc chăm sóc gia đình (Bảng 19). Bản chất của người phụ nữ Việt Nam là thương chồng, thương con, họ thường hy sinh bản thân cho hạnh phúc gia đình. Do vậy, người phụ nữ thường có ít thời gian hơn nam giới để tham gia các hoạt động xã hội. Hơn nữa những định kiến của xã hội cho rằng công việc của phụ nữ là bếp núc đã cản trở họ tham gia các hoạt động xã hội. 78,3% trong tổng số 221 hộ gia đình điều tra thì công việc chợ búa do người vợ đảm nhận. Nam giới tham gia chủ yếu trong các cuộc họp thôn/khu dân cư, các hoạt động ma chay, cưới hỏi. 49,7% các hộ gia đình được điều tra người chồng thường xuyên tham gia các cuộc họp thôn/khu dân cư trong khi đó chỉ có 12,2% số hộ gia đình do người vợ đảm nhiệm công việc này (Bảng 19).

**Bảng 19: Sự tham gia của vợ, chồng và các thành viên trong gia đình các hộ cán bộ, công nhân viên của lâm trường vào các hoạt động xã hội**

Hoạt động	Chồng	%	Vợ	%	Cả hai	%	Khác	%
Họp thôn/khu dân cư	110	49,7	27	12,2	63	28,5	4	1,8
Chợ búa	4	1,8	173	78,3	23	10,4	4	1,8
Ma chay, cưới, hỏi	100	45,2	16	7,2	85	38,5	3	1,4
Lễ hội	13	5,9	20	9,0	87	39,4	10	4,5

*Nguồn: Tham vấn hiện trường năm 2005*

### 3.6.2 Sự ảnh hưởng của một số chính sách đến đời sống cán bộ, công nhân viên nữ của các lâm trường

Công việc lao động sản xuất trực tiếp trong các lâm trường rất vất vả, nặng nhọc mà thu nhập thì thấp. Tuy nhiên, trong những năm gần đây thu nhập bình quân của lao động trong các lâm trường quốc doanh có tăng nên đáng kể. Theo số liệu năm 2002 thu nhập bình quân của 1 lao động trong ngành lâm nghiệp là 552.000 đồng/tháng, Hiện tại vẫn chưa có số liệu cụ thể về mức lương của lao động nam, nữ trong các lâm trường quốc doanh, theo thông tin từ 12 lâm trường đến điều tra (không tính lâm trường Tân Lạc và Mai Châu tỉnh Hoà Bình) thì mức lương ước tính của lao động nam và nữ là đương tương như nhau, khoảng trên dưới 1.000.000 đồng/tháng. Rất nhiều lao động nữ đến tuổi 45 – 50 là họ không còn đủ sức để làm việc, phải đi giám định sức khoẻ để nghỉ chế độ. Một số địa bàn sản xuất ở vùng sâu, vùng xa, xa các khu trung tâm, xa gia đình nên phụ nữ rất thiệt thòi trong việc tiếp cận với thông tin, các hoạt động văn hoá, xã hội, cũng như ảnh hưởng đến việc chăm sóc, nuôi dạy con cái. Kết quả điều tra cho thấy chế độ tiền lương và điều kiện làm việc có ảnh hưởng rất nhiều đến đời sống của nữ cán bộ, công nhân viên (Bảng 20). Hầu hết các ý kiến của cán bộ công nhân viên được phỏng vấn về một số chính sách ảnh hưởng đến đời sống của nữ cán bộ công nhân viên lâm trường cũng nhất quán với ý kiến của lãnh đạo lâm trường về vấn đề này.

Kết quả tham vấn hiện trường cho thấy trong 14 lâm trường quốc doanh thuộc phạm vi điều tra của nghiên cứu này có 23 nữ cán bộ công nhân viên chưa lập gia đình nhưng có con, chiếm 4,6% tổng số cán bộ, công nhân viên nữ của 14 lâm trường (lâm trường Yên Sơn 5 trường hợp, lâm trường Chiêm Hoá 8 trường hợp, lâm trường Kim Bôi 3 trường hợp, lâm trường Lộc Bình 3 trường hợp, lâm trường Tương Dương 1 trường hợp, lâm trường Con Cuông 2 trường hợp, lâm trường Na Hang 1 trường hợp). Số chị em này hầu hết ở độ tuổi trên dưới 40. Có lẽ nguyện vọng làm mẹ là niềm hạnh phúc và ước ao của tất cả những người phụ nữ Việt Nam và con cái cũng là nơi nương tựa lúc tuổi già của họ. Công việc lao động trực tiếp trong ngành lâm nghiệp rất vất vả, một số địa bàn sản xuất của lâm trường nằm ở vùng sâu, vùng xa đã phần nào giảm đi cơ hội giao tiếp, tiếp cận với thông tin và xã hội của một số lao động nữ để có điều kiện lập gia đình. Lâm trường Yên Sơn, hầu hết địa bàn sản xuất nằm ở vùng sâu vùng xa, một số cơ sở còn chưa có điện lưới.

**Bảng 20: Xếp hạng mức độ ảnh hưởng của một số chính sách ảnh hưởng đến đời sống của nữ cán bộ, công nhân viên**

Điểm bình quân (1 = rất ảnh hưởng; 5 = ít ảnh hưởng nhất)	Xếp hạng mức độ ảnh hưởng	
Chế độ tiền lương	2,4	1
Chế độ bảo hiểm	3,3	3
Chế độ làm việc	2,6	2
Chế độ thai sản	4,4	4
Chế độ nghỉ phép	4,8	5

Nguồn: Kết quả phỏng vấn lãnh đạo các lâm trường, 2005

### ***3.6.3 Lao động dôi dư sau khi sắp xếp, chuyển đổi lại các lâm trường theo Nghị định 200/2004/NĐ-CP của Chính Phủ về sắp xếp, đổi mới và phát triển lâm trường quốc doanh***

Tổng số lao động dôi dư ước tính của 12 lâm trường là 132 người (chưa tính lâm trường Tân Lạc, Mai Châu) chiếm 11,25% tổng số lao động, trong đó lao động dôi dư nữ chiếm 39,3% tổng số lao động dôi dư. Tỷ lệ lao động nữ bị dôi dư là 10,5% và tỷ lệ này ở nam là 11,05%. Hầu hết số lao động dôi dư của các lâm trường là do các lý do về sức khoẻ và chuyên môn. Lâm trường Tương Dương tỉnh Nghệ An sau khi được chuyển đổi thành công ty lâm nghiệp, do thay đổi chức năng nhiệm vụ số lao động dôi dư là 44 người trong đó có 2 nữ. Số lao động dôi dư của 12 lâm trường vì lý do trình độ chuyên môn là 16 người, chiếm 12,1% tổng số lao động dôi dư trong đó nữ là 9 người; Số lao động dôi dư do sức khoẻ là 72 người chiếm 54,5% tổng số lao động dôi dư trong đó nữ là 41 người. Dự kiến tất cả số lao động dôi dư này sẽ được giải quyết chính sách nghỉ theo Nghị định 41 về chính sách giải quyết lao động dôi dư. (Bảng 21). Đây cũng là những con số ước tính, chỉ khi các lâm trường này xây dựng phương án sản xuất kinh doanh cụ thể thì mới có số liệu chính thức. Trong phạm vi điều tra 5 tỉnh thì phương án chuyển đổi sắp xếp lại các lâm trường quốc doanh của tỉnh Tuyên Quang, Nghệ An, Lạng Sơn đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt. Đề án chuyển đổi của tỉnh Hoà Bình (lâm trường Mai Châu), Tổng công ty Lâm nghiệp Việt Nam (lâm trường Tân Lạc, Kim Bôi), tỉnh Gia Lai đã được hội đồng thẩm định đề án sắp xếp, đổi mới và phát triển lâm trường quốc doanh Bộ Nông nghiệp và PTNT phê duyệt và đang trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

Nhìn ở phạm vi toàn quốc có thể dự báo rằng chính sách đổi mới lâm trường quốc doanh sẽ ảnh hưởng đến số lao động nữ nhiều hơn nam. Số lao động dôi dư/số lao động không có đủ trình độ chuyên môn đáp ứng được yêu cầu công việc mới trong quá trình sắp xếp lại là nữ sẽ nhiều hơn nam vì trình độ chuyên môn và tay nghề của phụ nữ thường thấp hơn nam. Lợi nhuận là mục tiêu quan trọng nhất đối với các lâm trường làm nhiệm vụ sản xuất kinh doanh Các lâm trường phải quan tâm đến sức khoẻ và năng lực của người lao động trong quá trình sắp xếp lại vì đây là hai yếu tố tiên quyết ảnh hưởng đến năng suất và hiệu quả kinh doanh của các lâm trường.

**Bảng 21: Số lao động dôi dư ước tính sau khi chuyển đổi, sắp xếp lại theo tinh thần Nghị định 200 về sắp xếp, đổi mới và phát triển lâm trường quốc doanh**

	Tổng số lao động đến thời điểm 12/2005			ước tính số lao động dôi dư của lâm trường sau khi chuyển đổi theo ND 200		
	Tổng	Nữ	Nam	Tổng	Nữ	Nam
<b>Nghệ An</b>						
1.LT.Tương Dương	73	27	46	20	10	10
2.LT. Anh Sơn	96	26	70	27	9	18
3. LT. Đô Lương	44	13	31	6	3	3
4. LT. Con Cuông	97	81	16	44	2	42
<b>Hoà Bình</b>						
5.LT. Tân Lạc	18	8	10	-	-	-
6.LT. Kim Bôi	30	9	21	4	3	1
7. Mai Châu	29	13	16	-	-	-
<b>Tuyên Quang</b>						
8.LT.Yên Sơn	196	81	115	0	0	0
9.LT.Na Hang	54	15	39	14	8	6
10.LT. Chiêm Hoá	251	106	145	0	0	0
<b>Lạng Sơn</b>						
11.LT.Đình Lập	206	74	132	0	0	0
12.LT.Lộc Bình	83	41	42	17	17	0
<b>Gia Lai</b>						
13.LT.Sơ Pai	20	1	19	0	0	0
14.LT.Lơ Ku	23	1	22	0	0	0
<b>Số lượng</b>	<b>1220</b>	<b>496</b>	<b>724</b>	<b>132</b>	<b>52</b>	<b>80</b>
Phân trăm tính bằng số lao động dôi dư nam; số lao động dôi dư nữ/tổng số lao động dôi dư (%)				100%	39,3%	60,7%
Phân trăm tính bằng tổng số lao động dôi dư/ tổng số cán bộ nam; tổng số cán					10,5%	11,05%

*Nguồn: Tham vấn hiện trường năm 2005*

**Bảng 22: Số lượng lao động dôi dư theo các nguyên nhân khác nhau sau khi chuyển đổi** (sắp xếp lại lâm trường theo Nghị định 200/2004/NĐ-CP về sắp xếp, đổi mới và phát triển lâm trường quốc doanh)

	Do trình độ chuyên môn			Do sức khoẻ			Do thay đổi chức năng của LT sau khi chuyển đổi theo NĐ 200		
	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ
<b>Số lượng</b>	16	7	9	72	31	41	44	42	2
<b>Phần trăm (%)</b>	12,1	5,3	6,8	54,5	23,4	31,1	33,3	31,8	1,5

*Nguồn: Tham vấn hiện trường năm 2005*

### 3.6.4 Một số chính sách xã hội của các doanh nghiệp và lâm trường

Các doanh nghiệp chế biến đề xuất có chế độ ưu tiên (khám sức khỏe định kỳ miễn phí) đối với phụ nữ làm việc trong môi trường độc hại như phun sơn, tẩm hoá chất,...

Về các chế độ đối với lao động nữ, các phiếu điều tra đều cho thấy lãnh đạo lâm trường khá quan tâm đảm bảo các chế độ bảo hiểm, lao động, thai sản, tuyền dụng, .... cho chị em. Chị em đều được tham gia bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội. Khi đau ốm, nghỉ đẻ đều được giải quyết theo chế độ.

Khi điều tra tỷ lệ nghỉ hưu đúng tuổi và tỷ lệ nghỉ mất sức, đoàn khảo sát chỉ có kết quả ở 1 lâm trường (Tương Dương - Nghệ An), nên rất khó so sánh và đưa ra được một kết luận bao quát. Tuy nhiên, kết hợp kết quả điều tra ở lâm trường Tương Dương về tỷ lệ nghỉ hưu đúng tuổi (chỉ là 10%), và tỷ lệ nghỉ mất sức (là 90%) với các nhận xét, đánh giá cũng như đề xuất về chế độ đối với chị em, ta có thể tạm kết luận rằng phụ nữ công tác ở các lâm trường thường về nghỉ mất sức do sức khoẻ suy giảm do đặc thù của công việc và không còn đáp ứng được các điều kiện làm việc khó khăn, vất vả. Rất ít người làm việc đến đúng tuổi nghỉ hưu.

Một điểm chung trong các đề xuất về chế độ, chính sách đối với lao động nữ là giảm độ tuổi nghỉ hưu, từ 45-50 so với độ tuổi 55 như quy định. Điều này cũng phản ánh một thực tế là phụ nữ làm việc trong ngành lâm nghiệp thường vất vả, khó khăn hơn nhiều so với các ngành khác. Không những phải có kiến thức, nắm bắt được kỹ thuật, quy trình trong gieo ươm, tạo giống cây con, chăm sóc rừng trồng, hoặc phải khéo léo, tỉ mỉ, sáng tạo trong sản xuất chế biến đồ mộc, hàng thủ công mỹ nghệ, chị em còn phải có sức khoẻ tốt mới tham gia được các hoạt động như đào hố, trồng rừng, tía thưa, bón phân,... trên các địa hình đồi núi, dốc, vùng sâu vùng xa đầy khó khăn, gian khổ thậm chí nguy hiểm.

Do vậy, chị em đều đề xuất phải có chế độ bảo hiểm, bảo hộ lao động tốt hơn, phù hợp hơn với điều kiện làm việc và khuyến khích chị em gắn bó sâu sắc với ngành, nghề.xuxu

#### **4. Đề xuất nội dung lồng ghép giới vào chiến lược quốc gia giai đoạn 2006 - 2020**

##### **4.1 Nội dung lồng ghép giới vào chương trình quản lý rừng bền vững**

Bình đẳng giới có nghĩa là tạo cơ hội như nhau cho cả nam giới và phụ nữ về quyền lợi và trách nhiệm, trong tiếp cận nguồn lực (đất đai, vốn, thông tin, thị trường, việc làm, tập huấn đào tạo, vị trí xã hội). Để từng bước đạt được bình đẳng giới trong ngành lâm nghiệp, một số vấn đề sau đây cần phải được quan tâm:

##### ***4.1.1 Điều tra hiện trạng sự tham gia của chị em, đặc biệt là phụ nữ dân tộc thiểu số trong công tác quy hoạch sử dụng đất:***

Cần tiến hành ngay việc điều tra hiện trạng tài nguyên đất đai và tài nguyên rừng, xác định rõ từng loại rừng theo cấp phòng hộ, có sự tham gia tích cực của người dân địa phương, đặc biệt là phụ nữ, sử dụng tối đa kinh nghiệm của người dân bản địa trong đó có chị em để xác định loài cây con phục vụ điều tra.

Phòng Địa chính phối hợp với Phòng Nông nghiệp, Hạt Kiểm lâm huyện xây dựng Bản đồ quy hoạch sử dụng đất của xã trên cơ sở có sự tham gia của chính quyền xã, trưởng thôn và bà con nhân dân địa phương, đặc biệt là phụ nữ và bà con dân tộc ít người. Xây dựng và thực hiện Chương trình lập bản đồ sử dụng đất và bản đồ tài nguyên cho mỗi làng bản với sự tham gia của những người chủ chốt (kể cả già làng, trưởng bản và hộ gia đình dân cư địa phương – có đại diện của cả vợ và chồng). Có kế hoạch hỗ trợ từng xã xây dựng và cập nhật cơ sở dữ liệu về tình hình sử dụng đất của từng làng bản và hiện trạng từng loại rừng của từng làng bản để xây dựng kế hoạch sử dụng đất cấp thôn bản, kế hoạch bảo vệ, phát triển rừng và kế hoạch sản xuất nông lâm nghiệp, có sự tham gia của người dân, đặc biệt là chị em, để làm cơ sở cho cấp xã, huyện, tỉnh quy hoạch và quản lý ba loại rừng.

##### ***4.1.2 Xác định rõ quyền sử dụng đất có sự tham gia của tất cả các bên, đặc biệt là phụ nữ:***

Nếu rừng phòng hộ là rừng phân tán thì Phòng Địa chính huyện cần tiến hành cấp ngay quyền sử dụng đất lâm nghiệp ổn định lâu dài cho hộ gia đình và cá nhân, ưu tiên đồng bào dân tộc ít người và những hộ phụ nữ làm chủ gia đình.

Nếu rừng phòng hộ là rừng tập trung thì Ủy ban nhân dân xã cùng Phòng Địa chính, Hạt Kiểm lâm và Lâm trường, Ban Quản lý rừng có văn bản đề nghị cấp có thẩm quyền cho phép thí điểm giao rừng phòng hộ cho hộ gia đình và cộng đồng thôn bản cho một bản trong xã quản lý bảo vệ trên cơ sở một bản “hương ước” với những quy định cụ thể và rõ ràng về quyền lợi và nghĩa vụ của người bảo vệ rừng. Quy chế này phải được xây dựng có sự tham gia của người dân địa phương, đặc biệt là phụ nữ, được thống nhất với các cơ quan quản lý về đất đai và lâm nghiệp để đảm bảo người dân được hưởng lợi thoả đáng từ rừng đồng thời rừng được bảo vệ và ngày càng phát triển, không chờ Ngân sách Nhà nước.

Phòng Địa chính huyện tiến hành giao đất nông nghiệp bổ sung cho hộ gia đình, cá nhân và cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất nông nghiệp bổ sung cho hộ gia đình, cá nhân của xã trên cơ sở đảm bảo công bằng giữa những người được giao, đặc biệt quan tâm tới các hộ gia đình đồng bào dân tộc ít người và hộ phụ nữ làm chủ.

Tiến hành cắm mốc ranh giới đất đã giao trên thực địa có sự chứng kiến và tham gia tích cực của người dân, đặc biệt là đồng bào dân tộc ít người và phụ nữ.

#### ***4.1.3 Tăng cường sự phối hợp trong việc quản lý bảo vệ rừng gắn với giảm nghèo***

Chính quyền xã cùng các tổ chức như Hội phụ nữ, Hội Cựu chiến binh, Đoàn thanh niên, vận động nhân dân trồng cây bản địa chống xói mòn và bảo vệ môi trường sinh thái.

Cần xây dựng cơ chế hưởng lợi có sự tham gia của các bên liên quan, đặc biệt là chị em. Cấp xã và huyện cần khuyến khích các thôn bản xây dựng, thực hiện hương ước thôn bản, có sự tham gia tích cực của chị em.

#### ***4.1.4 Nâng cao năng lực về thực thi chính sách, phát triển tổ chức thể chế địa phương:***

Cần xây dựng chương trình nâng cao năng lực cho các cấp chính quyền ở địa phương thông qua đào tạo tập huấn về các vấn đề sau:

- Kỹ năng phân tích, phản hồi chính sách
- Phương pháp giải quyết mâu thuẫn, xung đột trong quản lý tài nguyên thiên nhiên; phương pháp phân tích và giải quyết vấn đề
- Nhận thức về bình đẳng giới trong lâm nghiệp
- Phương pháp phát triển tổ chức, thể chế, đào tạo cán bộ nữ để tăng cường lồng ghép giới trong tất cả các hoạt động lâm nghiệp

#### ***4.1.5 Nâng cao năng lực về phương pháp tiếp cận, giám sát quản lý kế hoạch có sự tham gia:***

- Cần xây dựng chương trình đào tạo tập huấn cho các cấp chính quyền ở địa phương về các vấn đề sau:
- Kỹ năng thúc đẩy, giao tiếp
- Phương pháp tiếp cận có sự tham gia
- Quy hoạch sử dụng đất, giao đất giao rừng và quản lý đầu nguồn dựa vào cộng đồng người dân địa phương, trong đó có chị em.

#### ***4.1.6 Tổng kết kinh nghiệm truyền thống về quản lý rừng của người dân địa phương và có kế hoạch nhân rộng những kinh nghiệm tốt với sự tham gia tích cực của chị em***

Những kinh nghiệm quý về quản lý rừng của người dân địa phương, đặc biệt của đồng bào dân tộc ít người và chị em, cần được tổng kết và nhân rộng, chú ý các mô hình quản lý rừng cộng đồng thành công. Đó là các mô hình có cách tiếp cận: Nhằm tăng cường sự tham gia của người dân; Nhằm tăng cường năng lực của cộng đồng; và Nhằm đưa ra một cách tiếp cận linh hoạt.

#### ***4.1.7 Bố trí công việc hợp lý để phát huy tối đa thế mạnh của chị em***

- Cần ưu tiên bố trí chị em làm các công việc đòi hỏi tỉ mỉ, chu đáo, khéo léo như chăm sóc vườn ươm, chọn cây giống, vệ sinh sau rừng khai thác và làm cỏ.
- Cần thành lập các nhóm chị em bảo vệ rừng tự nguyện. Chị em thường là người phát hiện đầu tiên những vụ khai thác sấm bần trái phép, nếu có cơ chế tốt, chị em có thể trở thành lực lượng bảo vệ rừng rất hiệu quả.
- Cần phát triển chương trình du lịch sinh thái và việc làm cho phụ nữ.

### **4.2 Nội dung lồng ghép giới vào sản xuất, chế biến lâm sản**

#### ***4.2.1 Bố trí đúng việc để phát huy năng lực, sở trường của chị em***

Chiến lược quốc gia về tăng trưởng toàn diện và giảm nghèo cũng như định hướng chiến lược phát triển bền vững ở Việt Nam là cơ sở để phụ nữ phát huy vai trò tích cực, chủ chốt trong các hoạt động gắn lâm nghiệp với giảm nghèo, cụ thể là:

Tiết kiệm và tín dụng là những vấn đề thể hiện năng lực vượt trội của chị em và có thể nhóm chị em lại thành một khối dưới dạng chơi “họ”. Đây cũng là cách có thể giúp chị em cải thiện đời sống gia đình và đáp ứng nhu cầu cấp bách về vốn làm ăn.

Cần phát huy năng lực chị em trong việc cải tiến thủ tục vay vốn. Ví dụ, để cải tiến thủ tục vay vốn ngân hàng, Hội phụ nữ có thể giúp các hộ gia đình, đặc biệt là chị em - người quản tài chính của gia đình, lập kế hoạch tài chính đơn giản và điền hồ sơ đơn xin vay.

Cần có cơ chế ưu tiên để phụ nữ có thể chủ động quản lý vốn vay. Để đảm bảo khả năng trả nợ ngân hàng, cần có chính sách ưu tiên để phụ nữ đứng ra vay vốn theo kế hoạch tài chính đã lập, tránh tình trạng để các ông chồng vay một đằng làm một nẻo, thậm chí dùng để nhậu nhẹt, mua sắm những thứ không trực tiếp phục vụ sản xuất tạo thêm thu nhập.

Cần tăng cường đào tạo chị em về lĩnh vực quản lý, phân tích thông tin thị trường, quản trị marketing và tiếp thị lâm sản.

Tránh bố trí các công việc nặng nhọc độc hại, quá sức chị em, nhất là vào kỳ mang thai và sinh nở.



#### ***4.2.2 Có kế hoạch khôi phục lại các nghề truyền thống của chị em***

Xây dựng chương trình khôi phục lại các ngành nghề truyền thống để phát triển các làng nghề, ưu tiên sử dụng lâm sản ngoài gỗ để tạo thêm việc làm cho chị em và hỗ trợ gìn giữ nghề truyền thống của chị em, gắn các hoạt động này trong Chiến lược phát triển lâm sản ngoài gỗ.

#### ***4.2.3 Xây dựng các chương trình tạo thêm cơ hội việc làm cho chị em***

Cần phát triển các chương trình chiều sâu để cung cấp cơ hội việc làm cho phụ nữ, ngoài ngành nghề truyền thống, như các chương trình chế biến, tiếp thị. Cần tăng cường tập huấn có địa chỉ và xác định rõ và đúng đối tượng cần tập huấn đào tạo để sau đó có thể có việc làm ngay.

Cần thường xuyên nghiên cứu nhu cầu việc làm và tạo cơ hội bình đẳng cho chị em tiếp cận những cơ hội việc làm, các phương tiện đào tạo, tập huấn để đáp ứng yêu cầu công việc.

#### ***4.2.4 Xác định cơ cấu cây trồng và tăng cường hỗ trợ kỹ thuật***

Chính quyền xã phối hợp với Phòng Nông nghiệp và các chuyên gia trên cơ sở có sự tham gia của người dân, trong đó có chị em, nghiên cứu xác định cơ cấu cây trồng có hiệu quả kinh tế cao và phù hợp điều kiện tự nhiên của địa bàn để sản xuất nông-lâm kết hợp. Có kế hoạch hợp lý phát triển cây đặc sản và trồng thí điểm một số loài cây có hiệu quả kinh tế cao, gắn trồng với chế biến và tiêu thụ.

Đưa quy định về khai thác lâm sản và lâm sản phụ vào quy chế giao rừng cho hộ gia đình và cộng đồng.

#### ***4.2.5 Tăng cường năng lực để chị em có thể tìm kiếm và mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm, dịch vụ***

Lập trạm thu mua nông lâm sản và sản phẩm khác cho dân, có quy chế cụ thể cho hoạt động của trạm này để tránh gây thiệt hại cho dân. Người làm ở trạm nên là người của xã, do dân cử, có khả năng phối hợp với bên ngoài để tìm “đầu ra” tiêu thụ sản phẩm cho dân. Kinh phí trả lương/thưởng cho cán bộ trực tiếp tìm “đầu ra” và tiêu thụ sản phẩm trích từ nguồn thu tỷ lệ phần trăm tiền bán sản phẩm của dân, điều này phải được bàn bạc dân chủ thống nhất trong dân và đưa vào quy chế của xã.

Lập các đại lý tiêu thụ sản phẩm, đặc sản có thể mạnh của địa phương, ưu tiên cho chị em làm chủ, ở huyện lỵ, thị xã và những nơi khác.

Phát triển các dịch vụ khuyến lâm, chuyển giao công nghệ để đa dạng hoá sản phẩm, nâng cao chất lượng để mở rộng thị trường, đáp ứng nhu cầu ngày càng đa dạng của thị

trường, tập trung vào các sản phẩm đặc trưng có thể mạnh của địa phương, chú ý ưu tiên phát triển tay nghề của chị em

Xây dựng chiến lược phát triển thương hiệu cho dịch vụ và sản phẩm của ngành lâm nghiệp, ưu tiên sản phẩm truyền thống của chị em.

#### ***4.2.6 Nghiên cứu lại chế độ nghỉ hưu, thai sản cho chị em làm việc nặng nhọc, độc hại trong ngành lâm nghiệp***

Nghiên cứu lại chế độ nghỉ hưu cho chị em làm công việc nặng nhọc hay độc hại trong ngành chế biến lâm sản nói riêng và lâm nghiệp nói chung, ví dụ như tuổi nghỉ hưu cho chị em các ngành nặng nhọc hay độc hại nên chăng cần giảm xuống 45-50.

Nghiên cứu lại chế độ thai sản, chế độ bồi dưỡng độc hại phù hợp cho chị em làm việc độc hại như xưởng bảo quản gỗ, sử dụng keo, véc ni... để bảo vệ sức khỏe của người mẹ và thai nhi. Có thể nghiên cứu nâng thời gian nghỉ đẻ (hưởng 100% lương) lên 6 tháng cho chị em làm công việc độc hại.

#### ***4.2.7 Xây dựng và thực hiện các chương trình giảm nhẹ sự vất vả cho phụ nữ***

Chương trình lò củi, để tiết kiệm củi và để giúp phụ nữ đỡ đi phần nào gánh nặng của công việc kiếm củi

Chương trình trồng cây lấy củi: để giúp các cộng đồng có nguồn gỗ củi với các loài cây phụ nữ cho rằng rất tốt cho việc làm nhiên liệu

Cần tăng cường xây dựng các công trình hạ tầng để cải thiện đời sống, đặc biệt là nước sạch và vệ sinh môi trường và có quy định cụ thể đảm bảo chị em được sở hữu bình đẳng các công trình cơ sở hạ tầng nông thôn, các công trình phúc lợi

Tăng cường xây dựng đường nông thôn cho các bản vùng sâu vùng xa trên cơ sở Nhà nước và nhân dân cùng làm, để mở rộng khả năng tiếp cận thị trường.

#### ***4.2.8 Nâng cao hiệu quả chương trình dự án:***

Tăng cường năng lực cấp xã, huyện để có thể khâu nối lồng ghép vấn đề giới trong các chương trình dự án trên địa bàn nhằm sử dụng tốt nhất năng lực của chị em, mạnh dạn bố trí chị em tham gia quản lý các chương trình/dự án, nguồn lực của địa phương và đầu tư của Nhà nước cho địa bàn, tăng hiệu quả sử dụng nhân lực và tiền vốn. Kinh phí có thể đề nghị hỗ trợ từ các chương trình cải cách hành chính.

Tăng cường sự phối hợp giữa dân với lâm trường, cơ sở chế biến, trung tâm khuyến nông... trong việc cung cấp giống cây, dịch vụ kỹ thuật và tiêu thụ sản phẩm.

**Những kiến nghị chung cho cả hai lĩnh vực Quản lý rừng bền vững và sản xuất, chế biến lâm sản:**

#### ***4.2.9 Cần có quy hoạch, đào tạo cán bộ nữ cụ thể và dài hạn***

Cần có quy hoạch cụ thể và dài hạn đội ngũ cán bộ nữ lâm nghiệp và mạnh dạn bổ nhiệm cán bộ nữ lâm nghiệp, nếu trình độ ngang nhau thì ưu tiên cán bộ nữ người dân tộc thiểu số. Chiến lược về giới trong nông nghiệp và phát triển nông thôn đến 2010 có thể hỗ trợ quá trình này.

#### ***4.2.10 Tăng cường quán triệt cách tiếp cận có sự tham gia để lồng ghép giới vào tất cả các hoạt động lâm nghiệp***

Cần có một cơ chế và quy chế để đảm bảo vấn đề giới được quan tâm trong quá trình lập kế hoạch và thực hiện kế hoạch từ cấp thôn bản đến cấp trung ương.

Có thể xây dựng một diễn đàn để các chuyên gia có thể hỗ trợ quá trình thiết kế các chương trình tăng cường năng lực, đặc biệt là để hỗ trợ lồng ghép giới vào các chương trình xoá đói giảm nghèo, tín dụng nhỏ...

Nghiên cứu cải cách tổ chức hội phụ nữ huyện để có thể điều phối tốt việc lồng ghép giới trong các hoạt động lâm nghiệp, nông nghiệp ở cấp huyện như tín dụng, lâm nghiệp cộng đồng...

Tất cả các bản tham chiếu cho tư vấn, cán bộ hiện trường của các chương trình/dự án phải đề cập đến vấn đề giới nhằm đảm bảo tất cả các hoạt động của chương trình/dự án đều phải lồng ghép vấn đề giới trong từng nội dung.

Vấn đề giới là của tất cả mọi người. Có nghĩa là những ai tham gia các chương trình/dự án lâm nghiệp nếu chưa được tập huấn về giới cũng cần phải được tập huấn, kể cả lãnh đạo.

Tổ chức các cuộc họp dân thường kỳ để cán bộ xã nghe ý kiến, nguyện vọng và khó khăn của dân, đặc biệt là phụ nữ và các hộ đồng bào dân tộc ít người, cập nhật thông tin, nắm bắt kịp thời tình hình đồng thời truyền đạt kịp thời các chủ trương chính sách mới của Nhà nước.

#### ***4.2.11 Tăng cường tập huấn, đặc biệt là tập huấn về giới trong lâm nghiệp***

Những khoá tập huấn ngắn về giới cần được thường xuyên tổ chức cùng với hội nghị bàn tròn về các vấn đề về giới nếu các vấn đề này liên quan đến các hoạt động cụ thể của một chương trình lâm nghiệp (để nâng cao nhận thức thực tiễn của tất cả mọi người về việc thực hiện các hoạt động liên quan đến vấn đề giới).

Có thể thành lập một trung tâm tập huấn về giới trong lâm nghiệp với các phương tiện và đội ngũ giáo viên đáp ứng được yêu cầu. Ngoài ra cần xem xét đánh giá lại hệ thống giáo trình giảng dạy tại các trường đại học và trung học, trung cấp lâm nghiệp để có thể đảm bảo nội dung giới được đề cập và lồng ghép một cách thoả đáng trong chương trình giảng dạy.

Các khoá tập huấn phải được tổ chức sao cho phụ nữ có thể tham gia (quan tâm đến thời gian, mùa vụ, giờ giấc và kể cả việc trông trẻ)

Tập huấn phải bao gồm các nội dung phản ánh nhu cầu và lợi ích của cả phụ nữ và nam giới

Kết quả nhận thức của cả nam và nữ dân tộc ít người sau tập huấn cần được kiểm tra lại (do khó khăn về tiếng), bằng biểu mẫu cụ thể.

#### ***4.2.12 Lồng ghép giới trong chương trình giảng dạy ở các trường sư phạm, các trường phổ thông và chương trình tập huấn***

Môn học về giới nên được đưa vào giảng dạy ở tất cả các khoa trong tất cả các trường sư phạm và những người làm phát thanh, truyền hình. Vì đội ngũ giáo viên tương lai này và những người làm công tác phát thanh, truyền hình sẽ là những người đóng vai trò rất quan trọng trong việc truyền bá kiến thức về giới trong xã hội.

Đưa vấn đề giới thành một môn học riêng ở tất cả các cấp phổ thông. Điều này sẽ giúp học sinh hiểu sớm vấn đề giới và nhận thức về giới sẽ được nâng lên ở quy mô rộng hơn.

Cần có chương trình dạy tiếng dân tộc và có chính sách bắt buộc các cán bộ lâm nghiệp tỉnh, huyện học tiếng địa phương.

#### ***4.1.13 Xây dựng cơ chế và quy trình giám sát đánh giá***

Một chương trình giám sát đánh giá cần có hợp phần giám sát đánh giá riêng vấn đề giới. Chương trình này cần có những tiêu chí và chỉ tiêu cụ thể để đo được tác động thực tế của các hoạt động lâm nghiệp đến giới và quá trình cải thiện vấn đề bình đẳng giới. Các ngành liên quan như nông nghiệp, giảm nghèo, phát triển nông thôn, đào tạo giáo dục và y tế cũng cần được tăng cường năng lực để lồng ghép vấn đề giới trong quá trình lập kế hoạch và giám sát đánh giá vấn đề giới.

Tóm lại, các đề xuất trên có thể nhiều người cho rằng “biết rồi, khổ lắm nói mãi” hoặc “khó khả thi” hoặc “chẳng đáng gì đến giới”. Cả ba cách nghĩ trên đều có thể bắt nguồn từ nhận thức không đúng về tầm quan trọng của vấn đề bình đẳng giới, về vai trò của chị em trong hoạt động lâm nghiệp và mối liên quan hữu cơ giữa phụ nữ và phát triển. Dù sao, cũng phải khẳng định rằng, vấn đề khó hay dễ, vấn đề cũ hay mới đều xuất phát từ ý thức của chúng ta, từ sự cảm thông của mỗi người đối với một bộ phận còn chịu nhiều thiệt thòi trong xã hội - chị em hoạt động trong ngành lâm nghiệp,

mà không có sự tham gia tích cực của họ, sẽ không có sự bền vững cho bất kỳ một hoạt động lâm nghiệp nào. Đó thực sự là vấn đề xuyên suốt nên tất cả chúng ta đều cần phải quan tâm và hợp sức cùng hướng tới mục tiêu bình đẳng.

### **4.3 Lồng ghép giới vào các hoạt động trồng rừng, vườn ươm....**

**Đối với Ngành NN&PTNT:** Việc lồng ghép giới vào chiến lược phát triển ngành cần được lồng ghép ngay từ mục tiêu chung của chiến lược và phải được thể hiện trong định hướng hoạt động, chế độ, chính sách ..vv. Xây dựng các chỉ tiêu và chỉ số về giới nhằm thực hiện và giám sát các hoạt động có nhạy cảm về giới. Xây dựng các phương án lồng ghép giới trong các mục tiêu cụ thể phát triển Ngành phải đạt được các mục tiêu chính sau:

- Tăng tỉ lệ tham gia của phụ nữ trong các cấp lãnh đạo và quản lý
- Tăng cường sự tham gia của hai giới trong các lĩnh vực giám sát, khi xây dựng các chỉ số tác động, đánh giá phải có yếu tố giới
- Đạt được các quyền bình đẳng cho phụ nữ trong lao động và việc làm.
- Đạt được các quyền bình đẳng cho phụ nữ trong đào tạo và phát triển nghề nghiệp.
- Đạt được các quyền bình đẳng cho phụ nữ trong việc chăm sóc sức khoẻ.
- Hình thành và tăng cường năng lực cho mạng lưới cán bộ giới.

**Đối với chính quyền địa phương:** Phổ cập việc đào tạo, nâng cao nhận thức về giới cho các nhà hoạch định chính sách của địa phương. Cần lồng ghép giới vào các văn bản cụ thể hoá chính sách của Nhà nước. Việc tuyển dụng mới, bổ nhiệm cán bộ, thực hiện các chương trình đào tạo, tập huấn cần ưu tiên đối với cán bộ nữ.

**Đối với các tổ chức quốc tế và các nhà tài trợ:** Bắt buộc phải có yếu tố lồng ghép giới từ khi xây dựng chương trình, dự án. Tổ chức tập huấn và trang bị các kiến thức về giới cho cán bộ và người dân, tạo cơ hội cho phụ nữ tham gia vào các chương trình của dự án, đây là một yếu tố tiên quyết khi xem xét đánh giá thành công của một dự án.

Đối với các tổ chức đoàn thể: Hội phụ nữ, Hội nông dân, Thanh niên...vv cần phải mở rộng mạng lưới hoạt động của mình đến những thôn, xóm, bản, đẩy mạnh công tác truyền thông nhằm giảm nguy cơ bị tụt hậu cũng như tăng cơ hội cho phụ nữ tiếp cận với các chương trình phát triển khác tại nông thôn. Đẩy mạnh việc thực hiện các chương trình tín dụng, giúp phụ nữ xoá đói giảm nghèo và góp động viên cộng đồng tham gia tích cực vào công tác bảo vệ rừng tại địa phương.

1) Một số giải pháp: Việc tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong các vị trí kể cả lãnh đạo và nhân viên trong các cơ quan bảo vệ rừng và dịch vụ môi trường được coi như là biện pháp giải quyết triệt để sự cách biệt về giới đó là lồng ghép giới, đưa bình đẳng giới vào giải quyết các vấn đề kinh tế xã hội. Ở Việt nam nói chung và trong lĩnh vực Ngành lâm nghiệp nói riêng, một số giải pháp cần thực hiện để đảm bảo việc lồng ghép giới như sau:

<b>Các giải pháp</b>	<b>Chỉ tiêu</b>	<b>Công cụ giám sát</b>	<b>Cơ quan , tổ chức có trách nhiệm</b>
+ Nâng cao nhận thức về giới cho các nhà Lãnh đạo và hoạch định chính sách	80-100% các nhà lãnh đạo, hoạch định chính sách được tham gia tập huấn về giới	Các báo cáo thống kê của cơ quan cấp tỉnh về bảo vệ rừng và dịch vụ môi trường	Ban VSTBPN cấp trung ương , Hội PNVN, Lãnh đạo các cơ quan chuyên ngành của địa phương
+ Đảm bảo sự tham gia bình đẳng của cả nam và nữ trong tất cả các quá trình lập kế hoạch phát triển KT-XH của địa phương	có sự tham gia của PN trong quá trình lập kế hoạch hoạt động	Các báo cáo của các cơ quan chuyên ngành của địa phương	Lãnh đạo các cơ quan chuyên ngành của địa phương
+ Xây dựng khung chính sách phù hợp với đặc thù riêng của ngành lâm nghiệp, đảm bảo nhạy cảm về giới: Cụ thể là trong chiến lược phát triển ngành phải có yếu tố về giới, có kế hoạch triển khai thực hiện, đánh giá theo định kỳ. Trong các cơ quan, Ban Ngành phải có ít nhất một chuyên gia về giới có chuyên môn về lồng ghép giới nhằm tham mưu cho lãnh đạo về vấn đề giới.	- Ban hành các văn bản quy định về chế độ, chính sách, về giám sát, khen thưởng, và xử lý vi phạm - Có các tài liệu hướng dẫn về các điều kiện lồng ghép giới	Các báo cáo thống kê của cơ quan cấp tỉnh về bảo vệ rừng và dịch vụ môi trường	- Các nhà hoạch định chính sách - Lãnh đạo các cơ quan chuyên ngành của địa phương
+ Tăng cường kỹ năng chuyên môn và giới cho các cán bộ bảo vệ rừng, dịch vụ môi trường để họ có thể thực hiện lồng ghép giới trong đơn vị.	Ít nhất 30-50% cán bộ được tập huấn về lồng ghép giới	Các báo cáo thống kê của cơ quan cấp tỉnh về bảo vệ rừng và dịch vụ môi trường	Lãnh đạo các cơ quan chuyên ngành của địa phương
+ Xây dựng các tiêu chí để phân tích đánh giá năng lực, các nhu cầu khác biệt giữa nam và nữ để bố trí lao động phù hợp	Các chỉ số theo dõi, đánh giá	Các báo cáo thống kê của cơ quan cấp tỉnh về bảo vệ rừng và dịch vụ môi trường	Lãnh đạo các cơ quan chuyên ngành của địa phương
+ Tăng suất đầu tư cho các VQG, khu BTTN có đủ các điều kiện làm du lịch sinh thái.	100% các VQG, khu BTTN tiềm năng được đầu tư xây mới hoặc nâng cấp các biệt thự mini, đường mòn du lịch, các dịch vụ vui chơi giải trí..vv	Các báo cáo của các cơ quan chuyên ngành của địa phương	Lãnh đạo các cơ quan chuyên ngành của địa phương
- ưu tiên tuyển mới các cán bộ nữ có đủ trình độ, có kiến thức chuyên	50-80% cán bộ nữ hiện đang công tác	Các báo cáo của các cơ quan	Lãnh đạo các cơ quan chuyên

sau về BVR và PTR, dịch vụ môi trường, kiến thức về giới để bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo.  - Đào tạo lại các cán bộ nữ có tiềm năng để bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo	tại các vị trí quan trọng (kế toán trưởng, trưởng phòng, đội trưởng sản xuất đợc cử đi đào tạo lại.	chuyên ngành của địa phương	ngành của địa phương
---	---	-----------------------------	----------------------

#### **4.4 Lòng ghép giới và phổ biến Luật và các chính sách lâm nghiệp, sự tham gia của phụ nữ trong các hoạt động khuyến lâm, giáo dục và đào tạo lâm nghiệp**

##### ***4.4.1 Những giải pháp để cải thiện bình đẳng giới trong lĩnh vực tham vấn***

Cải thiện bình đẳng giới trong việc tham gia các dịch vụ khuyến nông, khuyến lâm Nâng cao chất lượng và cải tiến cách cung cấp dịch vụ khuyến nông (đặc biệt là dịch vụ khuyến lâm). Muốn làm được điều này, cần phải thực hiện các biện pháp sau:

- Bổ sung và tăng cường cán bộ khuyến nông khuyến lâm xã.
- Quan tâm chú trọng công tác cung cấp dịch vụ khuyến nông khuyến lâm cấp thôn, bản.
- Đối tượng được tham gia các lớp tập huấn khuyến nông khuyến lâm là các hộ dân hơn là các lãnh đạo và cán bộ khuyến nông khuyến lâm.
- Tăng số cán bộ nữ làm công tác khuyến nông khuyến lâm, đồng thời, bổ sung kiến thức về giới cho đội ngũ cán bộ này. Ngoài ra, cần hỗ trợ tăng cường nữ cán bộ làm công tác đào tạo khuyến nông khuyến lâm tình nguyện.
- Khi xây dựng tài liệu giảng dạy về khuyến nông khuyến lâm cần đảm bảo phân tích nhu cầu đào tạo về nhạy cảm giới.
- Bổ sung, đưa thêm các nội dung về hoạt động sản xuất lâm nghiệp và chế biến, bảo quản lâm sản trong các bài giảng khuyến nông khuyến lâm.
- Tạo điều kiện cho phụ nữ tiếp cận các dịch vụ khuyến nông khuyến lâm: bố trí cho phụ nữ tham gia thực hiện các mô hình trình diễn, các khoá đào tạo của khuyến nông

##### ***4.4.2. Cải thiện bình đẳng giới trong việc tham gia hoạt động tín dụng***

Cung cấp tín dụng cho phụ nữ nông thôn, đặc biệt cho phụ nữ nghèo là một trong những yếu tố quan trọng để giúp phụ nữ có điều kiện phát triển sản xuất, tạo thêm việc làm và tăng thu nhập góp phần nâng cao trình độ dân trí và vị thế của người phụ nữ. Để tăng cường khả năng tiếp cận nguồn tín dụng của phụ nữ trong hoạt động sản xuất nông, lâm nghiệp cần phải:

+ Ngân hàng Nông nghiệp và PTNT cần đơn giản hoá thủ tục vay vốn; sửa đổi chính sách vay vốn không thể chấp để đưa vào các hình thức bảo lãnh vay vốn như tín chấp thông qua Hội phụ nữ hay đảm bảo của tổ chức phi Chính phủ hoặc các tổ chức khác; tăng dịch vụ hỗ trợ cho người vay vốn nông thôn.

+ Cung cấp các khoản vốn vay dài hạn cho hoạt động sản xuất lâm nghiệp của Ngân

hàng Nông nghiệp và PTNT, Ngân hàng Chính sách xã hội và các tổ chức khác.

+ Tăng cường chuyển giao thông tin và tư vấn kỹ thuật cho Hội phụ nữ và phụ nữ ở địa phương từ cán bộ Ngân hàng cấp huyện bằng biện pháp: Đào tạo về giới cho cán bộ Ngân hàng cấp huyện; cử cán bộ Ngân hàng cấp huyện là cố vấn kỹ thuật cho Hội phụ nữ và các nhà chức trách xã và họ thường xuyên tham gia các cuộc họp trong thôn bản hàng năm.

+ Tăng cường khả năng tiếp cận của phụ nữ với nguồn tín dụng thông qua Hội phụ nữ bằng cách: Hội phụ nữ thường xuyên cung cấp thông tin về nhu cầu vay vốn của phụ nữ trong Ngân hàng Chính sách xã hội cấp huyện và tỉnh.

+ Cung cấp đào tạo kỹ năng quản lý tài chính và đào tạo khuyến nông, khuyến lâm cho phụ nữ kết hợp với các khoản vay để đảm bảo cho chị em sử dụng vốn vay có hiệu quả.

+ Các ngân hàng thương mại và tổ chức tín dụng ưu tiên cho HGD vay vốn để phát triển kinh tế như trồng rừng, chăn nuôi, phát triển ngành nghề với lãi suất ưu đãi, phù hợp với chu kỳ của từng loại cây trong lâm nghiệp được trả gốc và lãi sau khi đã thu hoạch.

#### ***4.4.3. Cải thiện bình đẳng giới bằng việc tạo lập các chính sách đào tạo ở nông thôn***

Con đường cơ bản để thúc đẩy công ăn việc làm của phụ nữ, nâng cao vị thế của phụ nữ là nâng năng lực của bản thân người phụ nữ. Do đó, đào tạo kỹ thuật nghề nghiệp và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp là biện pháp quan trọng để giúp phụ nữ nông thôn tìm kiếm việc làm và tự tạo việc làm, làm được những công việc có tính kỹ thuật và có giá trị sức lao động cao. Việc tổ chức đào tạo có thể thực hiện dưới nhiều hình thức, nội dung và mức độ khác nhau tùy theo độ tuổi và trình độ.

Việc tổ chức đào tạo này cần phải được sự hỗ trợ của Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh kết hợp với Sở NN & PTNT, Trung tâm khuyến nông, Hội nông dân, Đoàn thanh niên mở các lớp tập huấn ngắn ngày về kỹ thuật sản xuất ngay tại địa phương để giúp chị em có điều kiện học tập nâng cao kiến thức có bản về kỹ thuật canh tác các loại cây trồng, ...trên cơ sở đó nâng cao hiệu quả sản xuất. Đối với phụ nữ dân tộc miền núi, vùng sâu, vùng xa, Hội phụ nữ nên kết hợp với UBND, đồng thời, tranh thủ sự tài trợ của các tổ chức phi Chính phủ xây dựng những dự án nhỏ về cho vay vốn kết hợp với việc hướng dẫn kỹ thuật sản xuất ngay tại địa phương dưới sự hướng dẫn và kiểm tra thường xuyên của chuyên gia kỹ thuật. Chỉ có bằng cách đó, chúng ta mới giúp phụ nữ dân tộc nâng cao kiến thức và kỹ năng sản xuất.

#### ***4.4.4. Cải thiện bình đẳng giới trong việc tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học trong ngành lâm nghiệp***

Để cải thiện bình đẳng giới trong việc tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học cần phải:

+ Tăng cường đào tạo về phương pháp nghiên cứu cho phụ nữ



+ Tạo điều kiện mở lớp bồi dưỡng kiến thức dành riêng cho phụ nữ, đồng thời, tạo cơ hội cho phụ nữ được tham gia công tác nghiên cứu khoa học hoặc làm chủ nhiệm các đề tài độc lập.

+ Khuyến khích phụ nữ phát minh sáng kiến hay các ý tưởng cho công tác nghiên cứu khoa học.

#### **4.5. Giải pháp lồng ghép giới trong LTQD**

- Tiến hành tập huấn/đào tạo về giới cho cán bộ, công nhân viên các lâm trường đặc biệt là các lãnh đạo lâm trường. Để lồng ghép các hoạt động về giới vào trong các hoạt động của LTQD một cách có hiệu quả, trước tiên phải nâng cao nhận thức giới cho các nhà lãnh đạo, các nhà lập kế hoạch, hoạch định chính sách. Một điều chắc chắn rằng nếu các nhà lãnh đạo chưa hiểu được điều này thì rất khó khăn nếu không nói là không thể thực hiện được các hoạt động về giới trong các LTQD.

- Quan tâm đào tạo, đề bạt cán bộ nữ trong các lâm trường.

Trao quyền cho phụ nữ sẽ đảm bảo rằng cả nam và nữ có cơ hội bình đẳng trong phát triển. Điều này không có nghĩa là số lượng nam và nữ lãnh đạo phải ngang bằng nhau. Đây là một vấn đề khá khó khăn và phức tạp bởi vì để trao quyền cho họ cần phải có một số điều kiện nhất định như khả năng đảm nhiệm công việc, trình độ học vấn. Tuy nhiên, việc tiếp cận với giáo dục, y tế, thông tin và nguồn lực của mỗi người, của nam và nữ phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố khác nhau. Tập quán mỗi gia đình, mỗi cộng đồng về vai trò của người phụ nữ trong gia đình và trong xã hội là một trong những nguyên nhân chính cản trở người phụ nữ phát huy hết khả năng của mình để có thể đạt được trình độ học vấn và kỹ năng đủ để có thể đảm nhiệm được các vị trí trong gia đình và xã hội như nam giới. Công việc này đòi hỏi rất nhiều thời gian.

Tạo điều kiện giải quyết chế độ cho số lao động dôi dư theo Nghị định 41/CP sau khi sắp xếp lại các lâm trường theo Nghị định 200/2004/NĐ-CP về sắp xếp, đổi mới và phát triển lâm trường quốc doanh. Các lâm trường quốc doanh xây dựng phương án sắp xếp, bố trí lại lao động của đơn vị. Phương án có tạo ra sử dụng tối đa lao động hiện có của các lâm trường và các hộ dân cư trên địa bàn. Số lao động dôi dư thì được hưởng theo chính sách giải quyết lao động dôi dư theo Nghị định 41/CP. Bộ Nông nghiệp và PTNT hướng dẫn các doanh nghiệp Trung ương sắp xếp lại lao động của các doanh nghiệp Trung ương, các tỉnh hướng dẫn sắp xếp lại lao động các doanh nghiệp trực thuộc tỉnh quản lý để trình Bộ Lao Động, Thương binh và Xã hội giải quyết xem xét.

Đề nghị hỗ trợ các cán bộ, công nhân viên nữ bị dôi dư sau khi sắp xếp lại LTQD vay vốn để phát triển sản xuất tạo thu nhập cho gia đình thông qua một số hoạt động: chăn nuôi, làm vườn, làm các ngành nghề truyền thống...

- Bố trí việc làm cho lao động nữ vào các công việc phù hợp hơn với sức khỏe (Vườn ươm, trồng rừng, văn phòng).
- Ưu tiên nâng bậc lương cho cán bộ, công nhân viên nữ.

- Đề nghị có chế độ nghỉ hưu cho lao động nữ làm các công việc lao động sản xuất trực tiếp trong các lâm trường quốc doanh ở độ tuổi từ 45 – 50.
- Đề nghị có chính sách hỗ trợ về mặt tinh thần và kinh tế giúp đỡ những phụ nữ có hoàn cảnh khó khăn, đặc biệt là những phụ nữ không lập gia đình nhưng có con và nuôi con một mình.
- Đề nghị tiếp tục có những nghiên cứu về giới trong các lâm trường quốc doanh.

**Khung đề cương về chiến lược giới trong các LTQD (dự kiến)**

Các đầu ra	Cơ quan chịu trách nhiệm chung	Cơ quan tổ chức thực hiện	Chỉ số giám sát	Thời gian thực hiện	Giá định
<p><b>Đầu ra 1. Nhận thức giới của lãnh đạo và cán bộ LTQD được nâng cao</b></p> <p><i>Các hoạt động chính:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Điều tra nhu cầu đào tạo về giới</li> <li>- Lập kế hoạch đào tạo</li> <li>- Tổ chức tập huấn về giới</li> </ul>	<p>-Tổ Nông, lâm trường QD, Ban Đối mới và QLDNNN</p>	<p>- Sở NN và PTNT, Hội phụ nữ tỉnh các lâm trường quốc doanh.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 50% các cán bộ LTQD ở cấp trung ương, cấp tỉnh tham gia các khoá tập huấn về giới</li> <li>- 80 % các nhà lãnh đạo các LTQD tham gia tập huấn về giới và nhận được tài liệu về nhận thức giới</li> <li>- Số lượng các cán bộ làm công tác LTQD, các nhà lãnh đạo LTQD có kiến thức về giới và phân tích giới và cam kết thực hiện bình đẳng giới</li> </ul>	<p>2006- 2008</p>	<p>Có đủ kinh phí để tổ chức tập huấn và tuyên truyền về giới</p>
<p><b>Đầu ra 2. Các hoạt động của LTQD được lồng ghép giới</b></p> <p><i>Các hoạt động chính:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soạn thảo tài liệu hướng dẫn về lồng ghép giới</li> <li>- Tổ chức tập huấn hướng dẫn về lồng ghép giới vào các</li> </ul>	<p>-Tổ Nông, lâm trường QD, Ban Đối mới và QLDNNN</p> <p>- Ban vì sự tiến bộ phụ nữ BNN và PTNT</p>	<p>- Sở NN và PTNT, Hội phụ nữ tỉnh, chuyên gia nghiên cứu về giới</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Số lượng các chương trình, hoạt động và các dự án của các LTQD có lồng ghép các hoạt động về giới</li> <li>- Ngân sách cho phân tích giới trong việc lập kế hoạch và xây dựng hệ thống giám sát và đánh giá</li> <li>- Số lượng tài liệu về phân tích giới trong các LTQD</li> <li>- Số lượng cán bộ, công nhân nữ tham gia các chương trình, dự án liên quan đến LTQD</li> <li>- Số lượng lao động nữ của các LTQD tham gia các khoá tập huấn, đào tạo</li> </ul>	<p>2007- 2010</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chiến lược về giới trong ngành lâm nghiệp được phê chuẩn</li> <li>- Chính phủ, các Bộ, ngành có liên quan, các nhà tài trợ đồng ý trợ giúp cả về kỹ thuật và tài chính cho quá trình thực hiện</li> <li>- Lãnh đạo UBND tỉnh, sở NN và PTNT, LTQD</li> </ul>

<p>hoạt động của các LTQD</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Giám sát đánh giá rút kinh nghiệm</li> </ul>					<p>quan tâm và cam kết thực hiện hoà nhập giới trong lĩnh vực LTQD.</p>
<p>Đầu ra 3 : Vị thế và sự tham gia của phụ nữ trong quá trình ra quyết định được tăng cường.</p> <p>Các hoạt động chính:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Điều tra xây dựng xuất phát điểm vị thế và sự tham gia của phụ nữ vào quá trình ra quyết định</li> <li>- Lập kế hoạch tăng cường năng lực, cho phụ nữ</li> <li>- Triển khai thực hiện và tổng kết rút kinh nghiệm</li> </ul>	<p>Sở NN và PTNT, các LTQD</p>	<p>Tổ chức Đảng, các nhà lãnh đạo các LTQD</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 30% số lượng Đảng viên trong các LTQD là Đảng viên nữ.</li> <li>- 25% số cán bộ có trình độ đại học, cao đẳng của các LTQD là nữ.</li> <li>- 20% số lãnh đạo LTQD là nữ.</li> </ul>	<p>2006 - 2010</p>	<p>Lãnh đạo tổ chức Đảng cấp tỉnh, cấp sở NN và PTNT, cấp LTQD xem xét cân nhắc vấn đề bình đẳng giới trong quá trình ra quyết định ở các LTQD.</p>

#### **4.6 Lòng ghép giới trong vấn đề thể chế, tổ chức lâm nghiệp quốc gia**

Hoà nhập giới trong phát triển đòi hỏi thay đổi tư duy và ứng xử của mọi người cùng với gỡ bỏ những rào cản sự tham gia của phụ nữ. Nền tảng của vấn đề này là sự thay đổi các quan điểm đã hạn chế sự tham gia của phụ nữ như những đối tác ngang bằng với nam giới. Những quan điểm đó có ở cả nam giới và phụ nữ do thiếu hiểu biết về giới. Làm cho mọi người hiểu biết về giới là bước đầu tiên của tiến trình hoà nhập giới. Đôi khi thực hiện theo từng lĩnh vực là cách tốt nhất. Nói chung, mọi người hiểu một cách tốt nhất khi vấn đề giới được cụ thể hoá trong khuôn khổ phát triển chung.

Một vài khuyến nghị của nhóm nghiên cứu đưa ra góp phần thúc đẩy tiến trình hoà nhập giới trong lĩnh vực lâm nghiệp

- Đổi mới thể chế chính sách tạo sự bình đẳng giới trong lĩnh vực cơ quan.
- Có cán bộ chuyên trách hoặc bộ phận chuyên trách về giới. Người đứng đầu bộ phận phải có vị trí và khả năng phù hợp để có thể lãnh đạo tốt và ra những quyết định đúng đắn, kịp thời.
- Chính sách tuyển dụng và đề bạt nên chú trọng tới công bằng giới ở tất cả các cấp.
- Phổ cập kiến thức cơ bản về giới cho mọi người trong cơ quan

### **5. Kết luận**

#### **5.1 Phát triển bền vững**

Lâm nghiệp là một lĩnh vực kinh tế xã hội có rất nhiều chị em tham gia. Các hoạt động lâm nghiệp chủ yếu dựa vào chị em và đóng vai trò rất quan trọng trong đời sống của đồng bào các dân tộc ít người. Ở nước ta, khoảng 70% chị em tham gia vào việc khai thác chế biến lâm sản ngoài gỗ, hơn 60% tham gia vào các hoạt động trồng rừng, vườn ươm và dịch vụ môi trường. Tỷ lệ chị em tham gia vào khai thác gỗ và bảo vệ rừng ít hơn nam giới. Trong các doanh nghiệp chế biến lâm sản, tỷ lệ chị em tham gia đông hơn nam giới và đặc biệt trong các doanh nghiệp chế biến lâm sản thuộc khối dân doanh.

Chủ trương đẩy mạnh tiến trình giao đất và việc đưa thêm tên người vợ vào giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đã tạo cho chị em có quyền tham gia chủ động hơn trong các hoạt động phát triển sản xuất. Việc cân bằng giới duy nhất được thực hiện (tỷ lệ 50-50) đó là trong lĩnh vực giao đất và cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất. Kết quả này là kết quả của việc thực thi Luật đất đai sử dụng đôi mà các nhà hoạch định chính sách đã lồng ghép yếu tố giới trong quá trình xây dựng Luật. Điều này đã làm cho người phụ nữ có cơ hội tiếp cận với các nguồn lực nhiều hơn như vay vốn ưu đãi để sản xuất kinh doanh, về phía người phụ nữ họ cũng thấy “an toàn” hơn, thấy được vị trí bình đẳng và quan trọng trong gia đình và cộng đồng. Góp phần ổn định đời sống gia đình và do đó giúp xoá đói giảm nghèo địa bàn lâm nghiệp, góp phần tích cực vào tiến trình quản lý rừng bền vững.

Công tác quy hoạch và sử dụng đất, giao nhận đất rừng ở các địa phương chưa thực sự coi trọng vấn đề giới. Cán bộ mới chỉ tập trung vào bàn bạc và trao đổi với nam giới trong các hộ hoặc các cuộc họp dân, lý do cán bộ nhà nước ít làm việc với chị em người dân tộc, là chị em ít biết tiếng Kinh, trong khi đó cán bộ nhà nước lại rất ít người biết tiếng dân tộc. Tỷ lệ chị em phụ nữ tham gia vào các công tác lập kế hoạch, giám sát các chương trình dự án còn thấp.

Hầu hết các cấp huyện thiếu chuyên gia đủ năng lực phân tích và lồng ghép vấn đề giới trong quá trình xây dựng và thực hiện các hoạt động ở thực địa, trong khi đó theo chủ trương phân cấp mạnh cho địa phương, tất cả các chương trình/dự án lâm nghiệp cần phải được xây dựng từ cơ sở, song công tác này vẫn chưa được đẩy mạnh.

Trong các hoạt động chế biến và thị trường các sản phẩm lâm nghiệp, phụ nữ tham gia vào tất cả các công đoạn từ sản xuất, khai thác, chế biến và thị trường. Tỷ lệ chị em tham gia vào các công việc độc hại, nặng nhọc vẫn tồn tại. Tuy không có sự chênh lệch về thu nhập nhưng tỷ lệ chị em tham gia đào tạo bồi dưỡng, nâng cao tay nghề, thấp hơn nam, do gánh nặng các công việc gia đình.

## **5.2 Đối với các hoạt động về vườn ươm, bảo tồn và dịch vụ môi trường**

Việc đề bạt cán bộ, tiếp cận với các nguồn lực/đào tạo trong lĩnh vực bảo vệ, phát triển rừng và dịch vụ môi trường nhìn chung chưa nhạy cảm về giới. Phụ nữ vẫn bị coi là phái yếu so với nam giới, việc phân công lao động vẫn theo truyền thống; Nam giới được phân công những việc được cho là quan trọng, việc nặng, ngoài cộng đồng; Phụ nữ được phân công những việc được cho là việc nhẹ, dễ dàng, hậu cần, việc nhà trừ trường hợp cơ quan Hội Phụ nữ các cấp.

Thiếu sự hiện diện của phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo của các Chi cục, Lâm trường, nếu có chỉ ở các vị trí ít quan trọng. Phụ nữ hầu như đã được bố trí công việc theo cảm nhận đó là giao những việc nhẹ hơn, thường là công việc trong văn phòng, vườn ươm và chăm sóc rừng trồng. Số cán bộ nữ làm việc tại văn phòng này cũng có được bổ nhiệm nhưng không ở các vị trí quan trọng, thường chỉ là kế toán trưởng, cấp Ủy, đoàn thanh niên hoặc đội trưởng của vườn ươm (bình quân 15%).

Thiếu nguồn cán bộ nữ tiềm năng để bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo. Chưa có chính sách dựa trên đặc thù riêng của ngành lâm nghiệp, vì vậy đối với lao động nữ làm các công việc nặng nhọc (trồng rừng) chưa được thường xuyên luân chuyển và có những chế độ đãi ngộ riêng.

Liên quan đến lĩnh vực dịch vụ môi trường vẫn tồn tại sự phân biệt trong phân công lao động giữa nam và nữ. Phụ nữ thường được phân công làm những việc cho là hợp với phụ nữ không đòi hỏi trình độ chuyên môn cao nhưng không bền vững và lâu dài.

Đối với các làng du lịch văn hoá (thuộc dự án bảo tồn ĐDSH dựa trên sinh thái cảnh quan) kinh doanh còn tự phát, hình thức kinh doanh đơn giản (chủ yếu phục vụ ăn uống, nghỉ nhà sàn, nghe ca nhạc...vv) cá biệt một số hộ gia đình còn chưa thống nhất với cơ chế hưởng lợi.

### **5.3 Đối với các vấn đề về phổ biến Luật và các chính sách lâm nghiệp, sự tham gia của phụ nữ trong các hoạt động khuyến lâm, giáo dục và đào tạo lâm nghiệp**

Hệ thống các cơ quan tổ chức trong kênh phân phối tín dụng đến phụ nữ cần phải được củng cố. Các nguồn tín dụng không đáp ứng đầy đủ các yêu cầu vay vốn của phụ nữ, đặc biệt khi phụ nữ không thoả mãn các điều kiện để vay vốn qua các kênh chính thức. Vì vậy, cần có biện pháp đảm bảo khác để thay thế việc thế chấp tài sản nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ tiếp cận tín dụng thương mại. Đối với tín dụng phi thương mại, các tổ chức tham gia vào hoạt động quản lý và phân phối vốn vay như Ban xoá đói giảm nghèo xã, Hội phụ nữ và Ngân hàng người nghèo cần được củng cố để đảm bảo việc cung cấp tín dụng ổn định với những thủ tục, trình tự rõ ràng trên phạm vi cả nước. Các quy định nhằm đảm bảo việc sử dụng có hiệu quả vốn vay của phụ nữ như đào tạo và những hỗ trợ khác cần được đưa vào như một phần của chương trình tín dụng.

Tiếp cận của phụ nữ đối với khuyến nông khuyến lâm, các dịch vụ cần trực tiếp hướng tới phụ nữ vì các quan điểm truyền thống hạn chế sự tham gia của phụ nữ vào các hoạt động đào tạo, ngay cả các hoạt động đó có sẵn tại địa phương. Các dịch vụ khuyến nông khuyến lâm cần được tăng cường tính nhạy cảm giới và do cán bộ khuyến nông khuyến lâm ở làng, xã (những người đã được tập huấn tốt) thực hiện. Các chương trình khuyến nông khuyến lâm quốc gia linh hoạt chưa linh hoạt tổ chức về thời gian, nội dung, tổ chức và do người địa phương tổ chức thực hiện thì các chương trình này sẽ có ảnh hưởng lớn hơn tới phụ nữ nông thôn và đáp ứng tốt hơn yêu cầu của họ.

Cải thiện tình trạng bình đẳng giới trong tiếp cận các nguồn lực sản xuất để làm tăng giá trị sản xuất nông nghiệp lên khoảng 20% (Ngân hàng thế giới 2000). Những lợi ích tiềm năng của việc tăng cường tiếp cận của phụ nữ với tín dụng, đào tạo, dịch vụ khuyến nông khuyến lâm là vô cùng to lớn cho chính bản thân họ và cho cả đất nước. Việc đầu tư cho nữ nông dân dẫn đến tăng cường bình đẳng giới ở khu vực nông thôn, đồng thời, tạo điều kiện cho phụ nữ đóng góp cho sự phát triển của khu vực kinh tế nông nghiệp đa dạng, hiệu quả và bền vững. Những lợi ích tiềm tàng có thể đạt được thông qua việc tăng tiếp cận của phụ nữ tới các nguồn lực như đất đai, tín dụng, khuyến nông là vô cùng to lớn không chỉ đối với bản thân họ mà cho cả quốc gia.

### **5.4 Các yếu tố ảnh hưởng đến đời sống lao động nữ trong các LTQD**

Những định kiến của cán bộ, công nhân viên trong các lâm trường về vai trò và trách nhiệm của người phụ nữ vẫn còn tiềm ẩn trong suy nghĩ và hành vi của cả nam và nữ,

gây nên sự khác biệt về giới và sự mất công bằng trong lâm trường, gia đình các hộ lâm trường viên và trong xã hội.

Nam giới chiếm ưu thế và là người chủ yếu điều hành các hoạt động trong lâm trường, xã hội và gia đình. Gánh nặng về công việc gia đình cũng như trình độ học vấn ảnh hưởng đến sự tham gia của phụ nữ trong các hoạt động công việc trong lâm trường và xã hội.

Lao động nữ trong các lâm trường thường đảm nhiệm các công việc ít nặng nhọc hơn như các hoạt động vườn ươm, rừng trồng vì lý do sức khỏe. Nam giới kiểm soát chủ yếu nguồn lực trong lâm trường cũng như gia đình. Vì vậy, phụ nữ thường rơi vào vị thế bất lợi và bị thua thiệt trong tiếp cận và quản lý các nguồn lực và ít được hưởng lợi hơn nam giới từ các thành quả của các hoạt động phát triển nói chung và các hoạt động phát triển lâm nghiệp nói riêng.

Để tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các hoạt động phát triển lâm nghiệp trong những năm tới, vấn đề giới phải được lồng ghép trong chiến lược phát triển lâm nghiệp ngay từ những công đoạn đầu tiên.



## Danh mục tài liệu tham khảo

Andrea Esser, Georgina Houghton (1999), “*Gender assesment report*”, Hanoi.

Action Aid Vietnam (1999), “*Đánh giá nghèo đói Hà Tĩnh*”, Hà Nội, WB và ĐFI (Anh).

Bộ Nông nghiệp và PTNT (2006), “*Dự thảo chiến lược lâm nghiệp quốc gia giai đoạn 2006-2020*” Cục Lâm nghiệp, Hà Nội.

Bộ Nông nghiệp & PTNT và Chính phủ Phần Lan – Chương trình phát triển nông thôn (1998), “*Giới với hoạt động khuyến nông tại các xã Hải Thọ, Hải Sơn và Hải An - tỉnh Quảng Trị*”.

Bộ Nông nghiệp và PTNT (1999), “*Hỏi đáp về chính sách đất đai ở nông thôn*”, Bộ Nông nghiệp và PTNT, Hà Nội

Bộ Nông nghiệp & PTNT (2002), “*Nguồn lực đảm bảo cuộc sống của các gia đình nữ chủ hộ, khảo sát thực tế được thực hiện tại Tuyên Quang, Quảng Bình và Bến Tre.*”, Hà Nội.

Chương trình nghiên cứu Việt Nam – Hà Lan (2003), “*Cơ sở lý thuyết phát triển nông thôn bền vững*” Nhà xuất bản Nông nghiệp, Hà Nội.

Desai, Jaikishan (2001), “*Việt Nam các vấn đề về thế giới 5 năm sau, Kết quả từ cuộc điều tra mức sống của Việt Nam lần 2*” Bangkok: FAO, Văn phòng khu vực Châu Á - Thái Bình Dương.

Dung Dai Pham (1998), “*Tóm tắt tham gia của phụ nữ trong chương trình tín dụng và tiết kiệm*”, Chương trình phát triển nông thôn miền núi Việt Nam - Thụy Điển.

Đào Thị Lộc và Phạm Thị Hồng (1998), “*Nghiên cứu các yếu tố về giới trong khuyến nông khuyến lâm*”, Chương trình hợp tác Lâm nghiệp Việt Nam - Phần Lan., Hà Nội.

Hà Thị Linh (2005), “*Một số nét chính về giới trong bảo vệ rừng và dịch vụ môi trường tại các tỉnh Nghệ An, Tuyên Quang và Lạng Sơn*”, Hà Nội.

Lê Thi Thuy et al. (1999), “*Báo cáo tóm tắt về phụ nữ đơn thân ở Việt Nam*”, Hội phụ nữ Việt Nam, UNICEF.

Ngô Bá Thành (2000), “*Bình đẳng các cơ hội kinh tế cho phụ nữ trong các bộ luật và thực thi luật của Việt Nam*” Hà Nội - Hội Luật sư Việt Nam.

Merkell, Birgitt (2000), “*Nâng cao năng lực dịch vụ thú y Việt Nam*”, Báo cáo của chuyên gia về giới và phát triển Hanoi, SVSV và EU.

Phùng Thị Hồng Hà (2000), “*Những giải pháp chủ yếu để tạo việc làm và tăng thu nhập cho phụ nữ nông thôn tỉnh Quảng Trị - Luận án tiến sĩ kinh tế*”, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân..

Quốc hội nước cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2004), “*Luật Bảo vệ và Phát triển rừng 2004*”.

Sapin, Valerie and Stefan Nachuk (1997), “*Đánh giá tác động và hiệu quả của chương trình tín dụng và tiết kiệm ở Việt Nam*”, Hanoi: Oxfam UK/Ireland and Save the Children/UK.

Tara rao (2005), “*Phát triển giới và lâm nghiệp tại Việt Nam: Tổng quan tài liệu làm đầu vào cho chiến lược lâm nghiệp quốc gia*”, Hà Nội.

Trần Băng Tâm và Stefan Nachuk (1997), “*Phụ nữ và tín dụng vi mô: dự án, chính sách và quyền hạn*”, Báo cáo tóm tắt trên cơ sở tài liệu Hội thảo Hà Nội: Oxfam UK/Ireland.

Tổng Công ty lâm nghiệp Việt Nam (2005), “*Đề án sắp xếp, đổi mới và phát triển lâm trường quốc doanh Tổng Công ty Lâm nghiệp Việt Nam*”, Tổng Công ty Lâm nghiệp Việt Nam, Hà Nội.

Trung tâm nghiên cứu giới, môi trường và phát triển bền vững, (1999) “*Những khái niệm cơ bản về giới và vấn đề giới ở Việt Nam*”, Nhà xuất bản thống kê, Hà Nội.

UBND tỉnh Nghệ An (2005), “*Đề án sắp xếp, đổi mới và phát triển LTQD tỉnh Nghệ An*”, Nghệ An.

UBND tỉnh Tuyên Quang (2005), “*Đề án sắp xếp, đổi mới và phát triển LTQD tỉnh Tuyên Quang*”, Tuyên Quang.

UBND tỉnh Hoà Bình (2005), “*Đề án sắp xếp, đổi mới và phát triển LTQD tỉnh Hoà Bình*”, Hoà Bình.

UBND tỉnh Lạng Sơn (2005), “*Đề án sắp xếp, đổi mới và phát triển LTQD tỉnh Lạng Sơn*”, Lạng Sơn.

UBND tỉnh Gia Lai (2005), “*Đề án sắp xếp, đổi mới và phát triển LTQD tỉnh Gia Lai*”, Gia Lai.

Ủy Ban Dân tộc (1998), “*Kỷ yếu Hội thảo Vấn đề giới và chính sách liên quan tới phụ nữ dân tộc thiểu số miền nam Việt Nam*” Ủy ban Dân tộc miền núi, Hà Nội.

**Phụ lục: Tóm tắt kết quả nghiên cứu**

Địa phương	Tín dụng	KNKL
Nghệ An	<p>Thực trạng:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Phụ nữ ít có cơ hội được tiếp cận các nguồn tín dụng.</li> <li>- Phụ nữ mới chỉ được tiếp cận nguồn tín dụng qua các dự án.</li> <li>- Khi được tiếp cận nguồn tín dụng thì phụ nữ làm rất tốt.</li> </ul>	<p>KNKL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mới tổ chức được lớp nâng cao năng lực cho cán bộ KNKL</li> <li>- Đội ngũ cán bộ KNKL (xã xóm bản) không ổn định,</li> <li>- Chưa có riêng hoạt động khuyến lâm</li> <li>- Chưa tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia các hoạt động KNKL</li> </ul>
	<p>Nguyên nhân</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chưa tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia hoạt động tín dụng.</li> <li>- Năng lực đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý quỹ tín dụng còn hạn chế.</li> </ul>	<p>Nguyên nhân</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chưa phân cấp rõ ràng trong chức năng nhiệm vụ.</li> <li>- Năng lực chuyên môn.cán bộ KNKL hạn chế</li> <li>- Cán bộ KNKL chưa có kiến thức về giới</li> </ul>
Tuyên Quang	<p>Thực trạng</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nguồn cung cấp tín dụng: Quỹ hỗ trợ phát triển, Ngân hàng đầu tư, Ngân hàng Nông nghiệp &amp; PTNT và Ngân hàng chính sách xã hội.</li> <li>- Đối tượng được tham gia vay vốn của quỹ hỗ trợ phát triển là các lâm trường hoặc các dự án.</li> <li>- Đối tượng được vay vốn từ Ngân hàng chính sách xã hội là các hộ nghèo.</li> <li>- Hạn chế cho phụ nữ trong việc tiếp cận các nguồn tín dụng</li> </ul>	<p>Thực trạng</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Thành viên tham gia lớp tập huấn KNKL đa số là nam giới, phụ nữ chỉ chiếm từ 15% - 45%.</li> <li>- Hoạt động KNKL hầu hết là cho lĩnh vực nông nghiệp.</li> <li>- Lâm nghiệp chưa được chú trọng để đưa vào bài giảng của lớp tập huấn</li> </ul>
	<p>Nguyên nhân</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chưa tạo điều kiện cho phụ nữ được tiếp cận nguồn tín dụng</li> </ul>	<p>Nguyên nhân</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cán bộ KNKL chưa có kiến thức về giới</li> <li>- Lâm nghiệp chưa được coi trọng</li> </ul>
Lạng Sơn	<p>Thực trạng</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nguồn tín dụng gồm: Ngân hàng Nông nghiệp &amp; PTNT và Ngân hàng chính sách xã hội.và dự án</li> <li>- Phụ nữ đã được tiếp cận nguồn vốn tín dụng thông qua tín chấp (Hội phụ nữ làm trung gian).</li> </ul>	<p>Thực trạng</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mới tập trung vào nâng cao nghiệp vụ cho cán bộ KNKL</li> <li>- Chủ yếu tập huấn ở lĩnh vực nông nghiệp</li> <li>- Tham gia lớp tập huấn chủ yếu là nam giới</li> </ul>

	Nguyên nhân: - Đã có sự bình đẳng về giới	Nguyên nhân: - Cán bộ KNKL chưa có kiến thức về giới - Lâm nghiệp chưa được coi trọng
Vấn đề nổi cộm	- Phụ nữ được tiếp cận nguồn tín dụng còn hạn chế. - Phụ nữ mới chỉ được tiếp cận nguồn tín dụng qua dự án hoặc tín chấp (ở một số tỉnh).	- Chưa có địa phương nào mở các lớp học khuyến lâm - Chưa có lớp khuyến nông nào dành riêng cho phụ nữ hay ưu tiên cho phụ nữ.
Đề xuất giải pháp	- Ngân hàng Nông nghiệp cần: Đơn giản hoá thủ tục vay vốn; sửa đổi chính sách vay vốn; tăng dịch vụ hỗ trợ cho người vay vốn nông thôn. - Tăng lượng vốn vay dài hạn cho sản xuất lâm nghiệp của Ngân hàng nông nghiệp, Ngân hàng người nghèo và các tổ chức khác. - Đào tạo về giới cho cán bộ Ngân hàng cấp huyện - Hội phụ nữ thường xuyên cung cấp thông tin về nhu cầu vay vốn của phụ nữ trong Ngân hàng người nghèo cấp huyện và tỉnh. - Cung cấp đào tạo kỹ năng quản lý tài chính và đào tạo khuyến nông, khuyến lâm cho phụ nữ kết hợp với các khoản vay cho chị em. - Nhà nước bố trí vốn cho HGD vay để phát triển kinh tế như trồng rừng, chăn nuôi, phát triển ngành nghề với lãi suất ưu đãi, phù hợp với chu kỳ của từng loài cây trong lâm nghiệp được trả gốc và lãi sau khi đã thu hoạch.	- Cần tăng ngân sách cho hoạt động khuyến nông, khuyến lâm ở cấp huyện và cấp xã - Bổ sung số cán bộ khuyến nông khuyến lâm xã - Tăng cường nữ cán bộ làm công tác đào tạo khuyến nông khuyến lâm. - Cung cấp dịch vụ khuyến nông khuyến lâm cấp thôn, bản. - Đối tượng được tham gia các lớp tập huấn khuyến nông khuyến lâm phải là các hộ dân - Bổ sung kiến thức về giới cho đội ngũ cán bộ KNKL. - Bổ sung, đưa thêm các nội dung về hoạt động sản xuất lâm nghiệp và chế biến, bảo quản lâm sản trong các bài giảng khuyến nông khuyến lâm. - Tạo điều kiện cho phụ nữ tiếp cận các dịch vụ khuyến nông khuyến lâm: bố trí cho phụ nữ tham gia thực hiện các mô hình trình diễn, các khoá đào tạo của khuyến nông

### Tóm tắt kết quả nghiên cứu ở các trường, Viện nghiên cứu lâm nghiệp

	Đào tạo	Nghiên cứu
Thực trạng	- Phụ nữ ít có cơ hội tiếp cận giáo dục, đào tạo hơn nam giới - Khi có dự án nâng cao năng lực về giới triển khai thì lồng ghép giới và bình đẳng về giới vẫn được duy trì.	- Phụ nữ ít có cơ hội để tham gia nghiên cứu và làm chủ nhiệm đề tài. - Viện chưa có kế hoạch quy hoạch cán bộ nữ làm quản lý. - Cơ quan ít quan tâm đến vấn đề giới và không có chiến lược đào tạo về giới.

Nguyên nhân	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Do có cán bộ nữ làm công tác lãnh đạo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Không có nữ làm vị trí lãnh đạo</li> <li>- Kiến thức về giới và thực hiện bình đẳng về giới ở cơ quan còn hạn chế.</li> </ul>
Vấn đề nổi cộm	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Phụ nữ ít có cơ hội được tham gia các khoá đào tạo nâng cao trình độ học vấn hơn nam giới</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Phụ nữ vẫn còn nhiều hạn chế trong nghiên cứu lâm nghiệp.</li> <li>+ Năng lực nghiên cứu của phụ nữ hạn chế so với nam giới.</li> <li>+ Phụ nữ ít có cơ hội tham gia nghiên cứu khoa học.</li> </ul>
Đề xuất giải pháp	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chính sách tuyển dụng và đề bạt nên chú trọng tới công bằng giới ở tất cả các cấp.</li> <li>- Truyền bá kiến thức về giới trong cơ quan</li> <li>- Có chính sách rõ ràng nhằm đưa vấn đề công bằng giới trong cơ quan.</li> <li>- Có cán bộ chuyên trách hoặc bộ phận chuyên trách cho các vấn đề về giới. Người đứng đầu bộ phận phải có vị trí và khả năng phù hợp để có thể lãnh đạo tốt và ra những quyết định đúng đắn, kịp thời.</li> <li>- Tạo điều kiện mở lớp bồi dưỡng kiến thức dành riêng cho phụ nữ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chính sách tuyển dụng và đề bạt nên chú trọng tới công bằng giới ở tất cả các cấp.</li> <li>- Truyền bá kiến thức về giới trong cơ quan</li> <li>- Tăng cường đào tạo về phương pháp nghiên cứu cho phụ nữ</li> <li>- Tạo điều kiện mở lớp bồi dưỡng kiến thức dành riêng cho phụ nữ, đồng thời, tạo cơ hội cho phụ nữ được tham gia công tác nghiên cứu khoa học hoặc làm chủ nhiệm các đề tài độc lập.</li> <li>- Khuyến khích phụ nữ phát minh sáng kiến hay các ý tưởng cho công tác nghiên cứu khoa học.</li> </ul>

## **Phụ lục: Các nội dung nghiên cứu**

### **1. Sự tham gia của phụ nữ còn hạn chế trong việc lập QHSDD và GĐLN.**

- Vai trò của phụ nữ trong lập QHSDD và GĐLN như thế nào?
- Những hoạt động nào phụ nữ tham gia trong quá trình lập QHSDD và GĐLN? Lý do?
- Hội Phụ nữ có vai trò gì để đảm bảo quyền lợi của phụ nữ trong QHSDD và GĐLN?
- Bên cạnh quyền sử dụng đất thì phụ nữ có những cơ hội nào để tiếp cận với các dịch vụ, tín dụng, đào tạo
- Những vấn đề gì gây cản trở sự tham gia của phụ nữ trong QHSDD và GĐLN?
- Có sự khác nhau về ý kiến của nam giới và phụ nữ trong quá trình lập QHSDD và GĐLN không? nếu có ở khía cạnh nào ý kiến của phụ nữ được chấp nhận? Làm thế nào để cả hai giới nam và nữ cùng tham gia vào Lập QHSDD và GĐLN?
- Trình độ nhận thức về giới và sự quan tâm về giới của những người lập QHSDD và Giao đất lâm nghiệp (GĐLN) như thế nào?
- Chính sách giao đất lâm nghiệp và luật đất đai được phổ biến cho người dân nói chung và phụ nữ nói riêng bằng cách nào?
- Quan điểm của phụ nữ về việc theo luật mới họ sẽ có tên trong sổ đỏ như thế nào? Họ có thông tin về các chính sách và quyền sử dụng đất không? nếu không tại sao? nếu có thì từ nguồn nào?
- Ý kiến của phụ nữ trong việc ra quyết định sử dụng đất lâm nghiệp như thế nào?, có được chấp nhận không? tỷ lệ bao nhiêu?
- Phụ nữ có mong muốn được tham gia vào quá trình lập QHSDD và GĐLN không?

### **2. Làm thế nào để nâng cao đời sống của phụ nữ thông qua phát triển lâm sản ngoài gỗ? Vai trò của phụ nữ trong phát triển công nghiệp chế biến quy mô nhỏ và vừa, trong làng nghề...(sản xuất, chế biến và thị trường)**

- Phụ nữ và nam giới thường tham gia vào những hoạt động nâng cao thu nhập nào từ việc thu hái củi và LSNG? Phụ nữ dành bao nhiêu thời gian cho các hoạt động liên quan đến LSNG?
- Quan điểm về việc tạo cơ hội cho phụ nữ tham gia tiếp cận thông tin, thị trường, đào tạo, vốn, kỹ thuật ... liên quan đến sản phẩm LSNG? Những kinh nghiệm của phụ nữ trong việc khai thác và sử dụng bền vững LSNG?
- Vai trò và kinh nghiệm của phụ nữ trong phát triển du lịch sinh thái, bảo vệ môi trường, bảo tồn đa dạng sinh học và lâm nghiệp cộng đồng.
- Vai trò của phụ nữ trong việc phát triển nghề phụ như thế nào (hàng thủ công, đan lát, làng nghề, dược liệu...)?
- ...

- Phụ nữ có tham gia vào công nghiệp chế biến quy mô nhỏ và vừa hoặc làng nghề không? Cụ thể như thế nào? thường làm các hoạt động gì? Dành bao nhiêu thời gian cho các hoạt động đó?
- Trình độ chung của phụ nữ tham gia hoạt động chế biến gỗ/làng nghề là gì?
- Loại công việc mà phụ nữ thường làm là gì? Nên cụ thể hơn
- Khó khăn và thuận lợi của phụ nữ khi tham gia vào hoạt động sản xuất là gì?
- Phụ nữ dành bao nhiêu thời gian cho hoạt động này (bao nhiêu giờ/ngày; /tuần)?
- Có những chính sách xã hội và lao động gì đặc biệt cho phụ nữ trong các cơ sở chế biến không? như lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm sức khỏe, độc hại, thai nghén, phép ...
- Phụ nữ có những cơ hội gì tham gia đào tạo, tập huấn, tiếp cận thị trường, thông tin, vốn và các dịch vụ khác

Có những kiến nghị gì trong lĩnh vực này?

- Nhận thức và quan tâm về của những người lãnh đạo như thế nào?
- Những người lãnh đạo có ý kiến gì về vai trò của phụ nữ trong quản lý và sử dụng LSNG?  
Tỷ lệ phụ nữ tham gia vào công nghiệp chế biến quy mô nhỏ và vừa/ làng nghề là bao nhiêu?
- Phụ nữ biết được các chính sách bảo vệ rừng, quản lý rừng bền vững dựa vào nguồn thông tin nào? ở đâu?
- Phụ nữ đang làm những nghề phụ gì liên quan đến lâm sản ngoài gỗ? Cụ thể như thế nào?

### **3. Vai trò của phụ nữ trong hoạt động trồng cây và ở vườn ươm (trông, chăm sóc, quản lý, giám sát và hưởng lợi)**

- Loại công việc phụ nữ thường làm là gì? Phụ nữ dành bao nhiêu thời gian cho các hoạt động này? Khó khăn và thuận lợi khi tham gia vào các công việc này?
- Trình độ chung của phụ nữ như thế nào?
- Chính sách xã hội và lao động cụ thể nào tác động đến lao động nữ trong hoạt động này: lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm sức khỏe, độc hại, thai nghén, nghỉ phép...
- Phụ nữ có những cơ hội gì tham gia đào tạo, tiếp cận thông tin, công nghệ, vốn, thị trường và các dịch vụ khác
- Lãnh đạo các lâm trường/các đơn vị sản xuất có giải pháp gì để khuyến khích phụ nữ đóng góp vào việc phát triển sản xuất của đơn vị?
- Vai trò của công đoàn, hội phụ nữ trong việc tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ tham gia sản xuất?
- Phụ nữ có những kiến nghị gì?
- Nhận thức và quan tâm về giới của những người lãnh đạo như thế nào?
- Tỷ lệ phụ nữ tham gia là bao nhiêu?



#### **4. Việc phổ biến luật và các chính sách lâm nghiệp cho phụ nữ chưa đầy đủ. Làm thế nào để nâng cao sự tham gia của phụ nữ vào hoạt động khuyến lâm, giáo dục và đào tạo lâm nghiệp**

- Nhận thức của phụ nữ về luật đất đai, luật bảo vệ phát triển rừng, tín dụng... như thế nào?
- Phụ nữ thường tiếp nhận thông tin từ nguồn nào? Những loại hình phổ biến thông tin nào có hiệu quả nhất đối với phụ nữ?
- Phụ nữ có quyền quyết định trong việc áp dụng những thông tin phổ cập mới vào sản xuất không? Nếu có, có áp dụng không? khoảng bao nhiêu %? Tránh dùng loại câu hỏi “yes or no”
- Vai trò của Hội phụ nữ, hội nông dân và các tổ chức xã hội khác trong việc phổ biến thông tin, kỹ thuật ...
- Những nội dung tập huấn nào thường thu hút phụ nữ tham gia nhiều nhất?
- Phụ nữ gặp những khó khăn nào khi tham gia các hoạt động khuyến lâm, đào tạo?
- Giới tính của phổ cập viên có ảnh hưởng đến hiệu quả việc phổ cập thông tin không?
- Tỷ lệ phụ nữ tham gia vào nghiên cứu, giáo dục/đào tạo lâm nghiệp? Đặc thù của ngành lâm nghiệp có ảnh hưởng như thế nào với sự tham gia của phụ nữ?
- Nhận thức về giới của những nhà quản lý về khuyến lâm, nghiên cứu, giáo dục, đào tạo
- Tỷ lệ phụ nữ tham gia vào các lớp tập huấn của khuyến lâm là bao nhiêu?
- Những nội dung tập huấn nào thường thu hút phụ nữ tham gia nhiều nhất? thời gian và địa điểm tập huấn thích hợp nhất cho phụ nữ?
- Những kiến nghị của phụ nữ trong hoạt động khuyến lâm, nghiên cứu, giáo dục/đào tạo?

#### **5. Quyền lợi và nghĩa vụ của phụ nữ nông thôn còn hạn chế trong quản lý bảo vệ rừng dựa vào cộng đồng, bảo vệ rừng, bảo tồn và các dịch vụ môi trường**

- Phụ nữ có tham gia xây dựng quy chế quản lý rừng của thôn bản không? Nếu có thì sự tham gia đó ở dạng nào, giai đoạn nào?
- Nội dung của quy chế có đảm bảo sự bình đẳng về quyền và lợi ích của nam giới và phụ nữ không?
- Những nội dung nào của quy chế quản lý đề cập đến vai trò của phụ nữ? nếu có thì ở những hoạt động cụ thể nào?
- Phụ nữ có cơ hội tham gia đào tạo, tập huấn, các hoạt động nâng cao sự hiểu biết về pháp luật và các dịch vụ không? Có thể trùng lặp và chung chung quá?
- Phụ nữ tham gia vào quản lý rừng cộng đồng, bảo vệ rừng thường gặp phải những khó khăn gì?

Hội phụ nữ có vai trò gì trong việc đảm bảo lợi ích và các mối quan tâm của phụ nữ khi tham gia quản lý rừng cộng đồng và các hoạt động bảo vệ, bảo tồn rừng.

- Nhận thức về giới của trưởng thôn xóm, xã hoặc những nhà quản lý các khu bảo tồn như thế nào?

- Những kiến nghị của phụ nữ trong quản lý rừng dựa vào cộng đồng? quản lý rừng bền vững

**6. Những khó khăn mà các nữ cán bộ công nhân viên lâm trường quốc doanh đang phải đương đầu. Tác động của chính sách đổi mới LTQD tới đời sống nữ công nhân? Các giải pháp để giảm thiểu tác động ?**

- Tỷ lệ nữ làm việc trong các LTQD, công ty lâm nghiệp? trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ nam, nữ; cấp bậc của công nhân?
- Tỷ lệ nam, nữ công cán bộ lâm trường, công nhân LTQD đã tham gia các khoá tập huấn về chuyên môn nghiệp vụ?
- Những yếu tố nào cản trở nữ công nhân lâm trường tham gia các hoạt động tập huấn, đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ: trình độ văn hoá, gánh nặng về công việc gia đình, thời gian và địa điểm tập huấn, nội dung đào tạo chưa phù hợp, phương pháp chưa phù hợp, cản trở về ngôn ngữ..
- Số lượng lao động dôi dư của lâm trường, công ty theo phương án đổi mới LTQD, tỷ lệ lao động dôi dư nam, nữ
- Những lý do dẫn đến dôi dư lao động: không có trình độ chuyên môn, sức khoẻ, thay đổi chức năng nhiệm vụ...
- Trong quá trình xây dựng phương án đổi mới LT có tổ chức lấy ý kiến đóng góp của cán bộ công nhân viên LT không? tại sao?
- Ý kiến đóng góp của nữ cán bộ công nhân lâm trường về phương án đổi mới sắp xếp của LT được ban lãnh đạo ghi nhận và đưa vào quá trình ra quyết định ở mức nào?
- Ban nữ công, công đoàn của LT đóng vai trò gì trong việc bảo vệ quyền lợi/các mối quan tâm của nữ cán bộ công nhân viên? cụ thể là chế độ ưu tiên sắp xếp việc làm cho nữ công nhân viên
- Hàng năm ban nữ công, công đoàn của LT có đề đạt nguyện vọng các mối quan tâm của nữ cán bộ công nhân viên tới ban lãnh đạo không? nếu có nó được ghi nhận và giải quyết ở mức độ nào?
- Số lượng/tỷ lệ các cán bộ công nhân nam nữ của LTQD tham gia vào các hoạt động nào sau đây: trông rừng, quản lý bảo vệ, khai thác rừng, chế biến lâm sản, vườn ươm, các công việc quản lý văn phòng
- Chính sách xã hội và lao động cụ thể nào đã tác động đến nữ công nhân viên lâm trường: lương, bảo hiểm, y tế, độc hại, thai nghén, phép...
- Những khó khăn chính của nữ công nhân viên lâm trường?
- Nhận thức/quan tâm về giới của các nhà quản lý LTQD?
- Số lượng lãnh đạo LTQD đã tham gia các khoá tập huấn về giới?
- Tỷ lệ lãnh đạo nam, nữ trong các LTQD, công ty lâm nghiệp?
- Những kiến nghị của nữ công nhân viên lâm trường?

**Phụ lục: Các đơn vị đoàn đã đến làm việc trong quá trình đi thực địa tại các tỉnh**

<b>Thời gian</b>	<b>Tên đơn vị</b>
Từ 3/12/2005 đến 8/12/2005	<b>Tại Nghệ An</b>
	- Sở NN và PTNT
	- Chi cục Lâm nghiệp
	- Hội phụ nữ tỉnh
	- TT khuyến lâm tỉnh
	- Lâm trường Con Cuông, Tương Dương, Anh Sơn
	- Hội Phụ nữ huyện Con Cuông, Tương Dương, Anh Sơn,
	- Huyện Con Cuông, Tương Dương và Anh Sơn
	- Hạt Kiểm Lâm Con Cuông, Tương Dương và Anh Sơn
	- Khu Bảo tồn thiên nhiên Pù Huông; vườn Quốc gia Pù Mát
	- Dự án EU
	- Các xã Vĩnh Sơn, Đức Sơn, Trường Sơn huyện Anh Sơn
	- Xã Thạch Ngân huyện Con Cuông
	- Xã Hoà Sơn huyện Đô Lương
	- Xã Khối 7 huyện Quỳnh Hợp
	- Xã Đa Kim huyện Tương Dương
Từ 9/12/2005 – 13/12/2005	<b>Tại Tuyên Quang</b>
	- Sở NN và PTNT
	- Chi Cục Kiểm lâm, chi cục Lâm nghiệp
	- Lâm trường Na Hang, Chiêm Hoá và Yên Sơn
	- Hạt Kiểm lâm Yên Sơn, Na Hang, Thác Mơ, Chiêm Hoá
	- Khu Bảo tồn thiên nhiên Na Hang khu vực dự án Thủy Điện (MRDP)
	- Các xã Thanh Tường, Na Hang, Côn Lôn, Khau Tinh, Côn Phú
	- Dự án PARC
Từ 14/12/2005 – 19/12/2005	<b>Tại Lạng Sơn</b>
	- Sở NN và PTNT
	- Chi cục Lâm nghiệp
	- Chi cục Kiểm Lâm
	- Hội phụ nữ tỉnh
	- TT Khuyến lâm huyện Cao Lộc
	- Hạt Kiểm Lâm Đình Lập, Lộc Bình
	- TT Khuyến lâm Đình Lập, Lộc Bình
	- Lâm trường Đình Lập, Lộc Bình
	- Trường CNKT Hữu Lũng Lạng Sơn

	- Xã Cường Lợi, Kiên Mộc huyện Đình Lập
Từ 2/6/2005 – 7/6/2005	<b>Tại Gia Lai</b>
	- Sở NN và PTNT
	- Chi Cục Lâm nghiệp
	- Chi Cục Kiểm Lâm
	- Hội Phụ nữ tỉnh
	- TT khuyến lâm tỉnh
	- Phòng NN và PTNT huyện KBang
	- Lâm trường Sơ Pài, Lơ Cu huyện K'Bang
	- Một số cơ sở chế biến tư nhân ở Pleiku
	- Nhà máy MDF
	- Mô hình quản lý rừng cộng đồng ở Mang Yang Ajunpa
	- Các xã Song An, Cửu An huyện An Khê

<b>Thời gian</b>	<b>Các cơ quan nhóm nghiên cứu đã đến làm việc</b>
Từ ngày 20/12/2005 – 23/12/2005	<b>Tại Hoà Bình</b>
	- Sở NN và PTNT
	- Chi Cục Lâm nghiệp
	- Chi Cục Kiểm Lâm
	- Hội Phụ nữ tỉnh
	- TT Khuyến lâm
	- Các xưởng chế biến gỗ tư nhân
	- Cơ sở chế biến gỗ của Nhà nước tại thị xã Hoà Bình; huyện Kim Bôi và Mai Châu.
	- Hạt Kiểm lâm Kim Bôi, Tân Lạc, Bản lác
	- Cộng đồng xung quanh khu du lịch Kim Bôi, huyện Mai Châu, Kim Bôi
	- Lâm trường Mai Châu, Kim Bôi và Tân Lạc
	- Các xã Lâm Sơn, Tân Vinh huyện Lương Sơn
	- Các xã Dân Hạ, Mông Hoá, Phúc Tiên huyện Kỳ Sơn
	- Các xã Tân Minh, Đoàn Kết, Trung Thành, Tu Lý huyện Đà Bắc
	- Các xã Độc Lập, Yên Thượng huyện Cao Phong.
	- Các xã Ba Khan, Tân Mai, Vạn Mai
	- Các xã Thanh Hối, Tử Nê
	- Huyện Cao Phong
Từ ngày 25/12 /2005– 27/12/2005	Tại tỉnh Hà Tây
	- Sở NN và PTNT

	- Chi cục Lâm nghiệp
	- Chi cục Kiểm Lâm
	- Hội Phụ nữ tỉnh
	- TT khuyến lâm tỉnh
	- Các xưởng chế biến gỗ
	- Trường Đại học Lâm nghiệp; vườn quốc gia Ba Vì.
	- Vườn quốc gia Ba Vì
	- Xã Ninh Sở huyện Thường Tín