



Hợp tác
Đức

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Thực thi bởi

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



© GIZ / Nguyễn Ngọc Quang

VAI TRÒ VÀ SỰ THAM GIA CỦA PHỤ NỮ TRONG NGÀNH NĂNG LƯỢNG Ở VIỆT NAM

Vai trò và sự tham gia của phụ nữ trong ngành năng lượng ở Việt Nam

Nội dung

Tổng quan	3
Lao động nữ trong ngành năng lượng	4
Doanh nhân nữ và doanh nghiệp do nữ làm chủ trong ngành năng lượng	6
Phụ nữ với vai trò người tiêu dùng và sử dụng năng lượng	9
Phụ nữ với vai trò góp ý và chia sẻ kinh nghiệm về tiêu dùng và sử dụng năng lượng	12
Lời kết	15

Danh mục từ viết tắt

DNDNLC	Doanh nghiệp do nữ làm chủ
ILSSA	Viện Khoa học Lao động và Xã hội - Institute of Labour Science and Social Affairs
IRENA	Cơ quan Năng lượng Tái tạo Quốc tế - International Renewable Energy Agency
JICA	Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản - Japan International Cooperation Agency
KSMSDC	Khảo sát mức sống dân cư
LLLĐ	Lực lượng lao động
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế - Organisation for Economic Cooperation and Development
STEM	Khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học - Science, Technology, Engineering and Mathematics
TCTK	Tổng cục Thống kê
ĐTLĐVL	Điều tra lao động việc làm
ĐTDN	Điều tra doanh nghiệp

Hạn chế của nghiên cứu và miễn trừ trách nhiệm

Tài liệu này do nhóm tác giả của Chương trình Cải cách Kinh tế vĩ mô/Tăng trưởng xanh của Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức GIZ tại Việt Nam được tài trợ bởi Bộ Hợp tác Kinh tế và Phát triển Liên bang Đức (BMZ) xây dựng và tổng hợp.

Các kết quả của nghiên cứu này chủ yếu dựa trên phương pháp tổng hợp, phân tích từ các thông tin, tài liệu có sẵn, và tại thời điểm thực hiện nghiên cứu. Thông tin và dữ liệu trích dẫn trong tài liệu này có thể chưa được cập nhật hoặc thực sự đầy đủ hoặc đã có thể thay đổi theo thời gian. Các ước tính, phát hiện, nhận định, diễn giải và kết luận được trình bày trong nghiên cứu này là của nhóm tác giả và không nhất thiết phản ánh quan điểm của Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức GIZ tại Việt Nam.

Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức GIZ tại Việt Nam sẽ không chịu bất kỳ trách nhiệm pháp lý nào hoặc đưa ra bất kỳ đảm bảo nào về tính hợp lệ, chính xác và đầy đủ của thông tin được cung cấp. Chúng tôi không chịu bất kỳ trách nhiệm pháp lý nào đối với các thiệt hại vật chất hoặc phi vật chất do việc sử dụng hoặc không sử dụng thông tin được cung cấp hoặc sử dụng thông tin sai lệch hoặc không đầy đủ trích dẫn từ tài liệu này.

Tổng quan

Việt Nam là quốc gia xếp thứ sáu trên thế giới phải gánh chịu những ảnh hưởng của biến đổi khí hậu trong hai thập niên vừa qua (Eckstein et al., 2020). Nhận thức được tầm quan trọng của việc giải quyết các vấn đề liên quan đến biến đổi khí hậu, chính phủ Việt Nam đã bắt tay vào thực hiện các chương trình nghị sự về thích ứng với biến đổi khí hậu, thúc đẩy tăng trưởng xanh và các cam kết quốc tế hướng tới mức phát thải ròng bằng 0 vào năm 2050. Để đạt được mục tiêu này, Việt Nam phải đầu tư đáng kể vào các lĩnh vực phát thải chính của quốc gia, trong đó có năng lượng (World Bank, 2022a). Quá trình chuyển đổi năng lượng được thúc đẩy bởi năng lượng tái tạo có thể đem lại những hiệu quả sâu rộng và đưa đến những thay đổi có hệ thống đối với xã hội. Tuy nhiên, quá trình chuyển đổi này phải mang tính toàn diện và công bằng, góp phần giảm nghèo, tạo việc làm, cải thiện phúc lợi và đảm bảo rằng tất cả các thành phần trong xã hội, đặc biệt là phụ nữ, đều được tham gia tích cực và được hưởng lợi như nhau, không có ai bị bỏ lại phía sau.

Bên cạnh cam kết mạnh mẽ của Việt Nam được thể hiện trong Tuyên bố Chính trị về việc thiết lập Quan hệ Đối tác chuyển đổi năng lượng công bằng (Just Energy Transition Partnership - JETP), Việt Nam đang dẫn đầu quá trình chuyển đổi năng lượng ở Đông Nam Á về công suất lắp đặt điện mặt trời và điện gió (World Bank, 2022b). Ngoài ra, Việt Nam cũng cam kết tham gia nhiều khuôn khổ quốc tế khác nhau nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và phát triển bền vững và đã đạt được nhiều kết quả ban đầu đáng ghi nhận.

Báo cáo của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về kết quả thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới cho thấy đến cuối năm 2023 có 11/20 chỉ tiêu đạt và vượt so với mục tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới đến năm 2025; 3/20 chỉ tiêu đạt một phần so với mục tiêu đề ra đến năm 2030, trong đó có 12 chỉ tiêu đạt kết quả tốt hơn so với năm 2022. Đây là những bước tiến đáng ghi nhận về công tác bình đẳng giới ở Việt Nam. Tuy nhiên khoảng trống giới và những rào cản với tính đại diện, sự tham gia và phát triển của phụ nữ trong ngành năng lượng vẫn còn là một tồn tại.

Do tính chất công việc và công nghệ đặc thù, ngành năng lượng được cho là ngành ít đa dạng giới nhất với tỷ lệ nữ thấp hơn nhiều so với các ngành kinh tế khác. Mặc dù phụ nữ chiếm khoảng 48% lực lượng lao động (LLLĐ) toàn cầu nhưng chỉ chiếm 22% LLLĐ trong lĩnh vực dầu khí và 32% trong lĩnh vực năng lượng tái tạo (Japan International Cooperation Agency [JICA], 2023). Ở Việt Nam, LLLĐ là nam giới chiếm tỷ lệ áp đảo so với nữ giới trong cả lĩnh vực năng lượng truyền thống và năng lượng tái tạo (Institute of Labour Science and Social Affairs [ILSSA], 2021). Dường như bình đẳng giới và năng lượng vẫn đang được nhìn nhận là những lĩnh vực riêng biệt, không có sự liên quan và tồn tại không ít khoảng trống trong chính sách. Nghiên cứu về chính sách năng lượng tái tạo tại hơn 30 quốc gia cho thấy chỉ có khoảng 18%

các chính sách có cân nhắc giới (International Renewable Energy Agency [IRENA], 2019a). Sự tham gia của phụ nữ cũng rất khác nhau giữa các tiểu ngành năng lượng.

Tiềm năng việc làm trong lĩnh vực năng lượng tái tạo được dự báo sẽ tăng gần gấp ba lần (lên 42 triệu) vào năm 2050 (IRENA 2016, 2020a). Nhu cầu về lao động có kỹ năng cao hơn trong ngành điện đến năm 2030 dự kiến sẽ tăng 31% cho các công việc trong giai đoạn xây dựng và lắp đặt, và 25% cho các công việc trong vận hành và bảo trì (ILSSA, 2021). Liệu rằng đây có phải là những cơ hội mới về lựa chọn việc làm và sinh kế cho phụ nữ? Nghiên cứu của JICA (2023) chỉ ra rằng việc tiếp cận với năng lượng tái tạo hiệu quả có thể thúc đẩy sinh kế thay thế để thích ứng với biến đổi khí hậu và tăng cường các cơ hội kinh tế, đặc biệt là giúp tiết kiệm thời gian và tăng năng suất, tiết kiệm năng lượng, mang lại môi trường sạch hơn, đồng thời, tạo điều kiện cho nhiều phụ nữ khởi nghiệp trong toàn bộ chuỗi giá trị. Nhờ đó, nó mang đến cơ hội để giải quyết sự chênh lệch giới tính trong ngành năng lượng, hỗ trợ trao quyền kinh tế, thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội và phúc lợi chung của cộng đồng.

Nhận thức được tầm quan trọng của bình đẳng giới trong việc đạt được quá trình chuyển đổi năng lượng công bằng và toàn diện, Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức GIZ tại Việt Nam thực hiện nghiên cứu về **Vai trò và sự tham gia của phụ nữ trong ngành năng lượng ở Việt Nam**. Nghiên cứu này nhằm cung cấp một số phân tích về các vấn đề bình đẳng giới trong bối cảnh chuyển dịch năng lượng ở Việt Nam và những rào cản, thách thức với phụ nữ trong mối liên hệ kinh tế của họ với năng lượng trong tư cách là người lao động, doanh nhân và người tiêu dùng và sử dụng năng lượng. Bằng cách đó, nghiên cứu này cũng nhấn mạnh sự cần thiết của việc thúc đẩy sự tham gia và lãnh đạo của phụ nữ trong lĩnh vực năng lượng, qua đó thu hẹp các khoảng trống giới trong ngành và đảm bảo tính công bằng, bền vững và bao trùm của quá trình chuyển dịch của ngành năng lượng ở Việt Nam.



© GIZ / Nguyễn Ngọc Quang

Lao động nữ trong ngành năng lượng

Hiện trạng

- Ở Việt Nam, số lượng lao động nữ trong ngành năng lượng năm 2021 vẫn còn khá ít với 23,6 nghìn người (chiếm 21,1% LLLĐ trong lĩnh vực năng lượng). Tuy nhiên, con số này đang có xu hướng gia tăng. Ước tính từ số liệu điều tra lao động việc làm (ĐTLĐVL), trong giai đoạn 2012-2021, tốc độ gia tăng trung bình của LLLĐ nữ trong ngành năng lượng ở Việt Nam là 4,6%/năm.
- LLLĐ là nam chiếm tỷ lệ áp đảo so với nữ trong cả lĩnh vực năng lượng truyền thống và năng lượng tái tạo (COBENEFITS, 2021). Đối với lĩnh vực năng lượng tái tạo, số liệu trong báo cáo thường niên về năng lượng tái tạo và việc làm năm 2020 của IRENA (2020b) cho thấy ở Việt Nam có khoảng 500.000 lao động trong lĩnh vực này, trong đó, lực lượng làm việc trong lĩnh vực điện mặt trời là khoảng 56.700 lao động. Việc sản xuất, xây lắp và chuỗi giá trị có khoảng 25 000 việc làm. Số việc làm còn lại thuộc về lĩnh vực vận hành và bảo trì (IRENA, 2020b).
- Lao động nữ chủ yếu đảm nhiệm những loại hình công việc ít đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật, được trả lương thấp hơn nam giới, gắn với các loại hình công việc ít liên quan tới thiết kế sáng tạo của công nghệ và việc quản lý, hoạch định chính sách.
- Một số lượng đáng kể phụ nữ có làm việc tại các viện năng lượng, cơ quan nghiên cứu về năng lượng của nhà nước nhưng họ không giữ những vị trí cấp cao.
- Tỷ lệ phụ nữ giữ vị trí quản lý, lãnh đạo trong lĩnh vực năng lượng ở Việt Nam là rất thấp. Ước tính từ số liệu ĐTLĐVL 2021, tỷ lệ phụ nữ làm lãnh đạo quản lý trong lĩnh vực năng lượng ở Việt Nam là 0,01%.
- Có rất ít mạng lưới nghề nghiệp dành cho phụ nữ để phổ biến các thông tin về việc làm và phát triển chuyên môn trong lĩnh vực năng lượng ở Việt Nam.

Thách thức và nguyên nhân

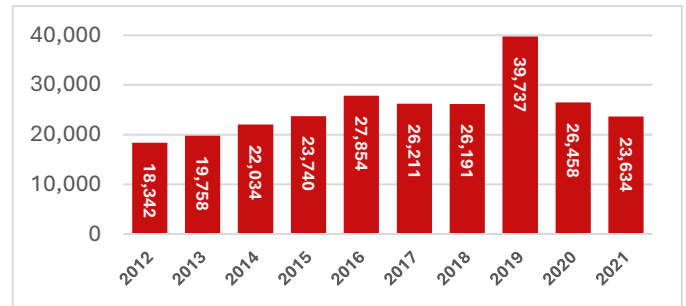
Phụ nữ gặp nhiều hạn chế về cơ hội việc làm trong ngành năng lượng

Về cơ hội việc làm nói chung, ước tính quá trình chuyển dịch năng lượng trong tương lai ở Việt Nam sẽ tạo ra khoảng 1,61 - 1,93 triệu việc làm/năm trong lĩnh vực điện. Theo nghiên cứu mô phỏng giai đoạn 2015-2030 thì năng lượng mặt trời và gió sẽ tạo ra lần lượt 3,5 việc làm và 2,8 việc làm trên mỗi MW công suất lắp đặt (trong đó 25% việc làm trong lĩnh vực điện gió và điện mặt trời sẽ dành cho lao động có tay nghề cao). Trong khi đó, lĩnh vực than

sẽ tạo ra 1,4 việc làm trên mỗi MW (Neefjes & Ngô, 2021). Trong kịch bản năng lượng tái tạo của GreenID, năng lượng mặt trời và năng lượng gió đóng góp hơn 20% việc làm được tạo ra trong ngành điện vào năm 2030. Cũng tính đến năm 2030, nhu cầu về lao động có kỹ năng cao hơn trong ngành điện dự kiến sẽ tăng 31% cho các công việc trong giai đoạn xây dựng và lắp đặt, và 25% cho các công việc trong vận hành và bảo trì (ILSSA, 2021).

Hình 1. Số lượng lao động nữ làm việc trong ngành năng lượng ở Việt Nam

Đơn vị: Người



Nguồn: Ước tính từ số liệu ĐTLĐVL 2012- 2021

Đặc biệt là những vị trí việc làm này thường được mặc định phù hợp hơn với nam giới, và tỷ lệ phụ nữ đảm nhiệm những loại hình công việc này trên thực tế thường là rất thấp. Đây là một thực trạng chung trên thế giới chứ không chỉ ở Việt Nam. Các nghiên cứu cho thấy phụ nữ thường được tuyển dụng vào các vị trí được trả lương thấp, phi kỹ thuật, hành chính và quan hệ công chúng hơn là ở các vị trí kỹ thuật, quản lý hoặc hoạch định chính sách trong lĩnh vực năng lượng (European Institute for Gender Equality [EIGE], 2016). Trong ngành năng lượng tái tạo, phụ nữ chủ yếu làm các công việc hành chính (45%); có 35% phụ nữ làm việc ở các vị trí không liên quan đến khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học (STEM); chỉ có 28% phụ nữ đảm nhận vai trò trong các công việc liên quan đến STEM (IRENA, 2019b). Nghiên cứu về các doanh nghiệp năng lượng sạch tại Ấn Độ của Patnaik và các cộng sự (2021) cho thấy phụ nữ thường đảm nhiệm các vai trò văn phòng còn nam giới đảm nhận các vai trò kỹ thuật như quản lý chuỗi cung ứng, sản xuất và lắp đặt. Một số doanh nghiệp cũng thuê phụ nữ làm thiết kế cho các vị trí tự do có thể làm việc từ xa.



© GIZ / Chương trình Đổi mới Đào tạo nghề Việt Nam

Tương tự, ở Việt Nam:

- số lượng phụ nữ và trẻ em gái Việt Nam theo học các ngành STEM ít hơn nam giới. Ví dụ, theo dữ liệu sinh viên Trường Đại học Bách khoa năm 2019 có 4.273 sinh viên nam (78%) nhưng chỉ có 1.150 sinh viên nữ (22%). Ở Trường Đại học Công nghệ Thông tin, trung bình cứ 9 sinh viên nam thì mới có 1 sinh viên nữ theo học (Đặng Nguyên, 2019);
- số lượng phụ nữ có kiến thức chuyên môn kỹ thuật và các kỹ năng đáp ứng yêu cầu của phần lớn các vị trí việc làm trong ngành năng lượng cũng ít hơn đáng kể so với nam giới;
- sự hạn chế trong khả năng tiếp cận và sử dụng công nghệ thông tin, truyền thông ảnh hưởng tới việc tiếp cận thông tin của phụ nữ về đào tạo và việc làm nói chung, bao gồm cả việc làm trong lĩnh vực năng lượng. Số liệu khảo sát về kỹ năng sử dụng phương tiện công nghệ thông tin truyền thông ở Việt Nam cho thấy chỉ số phụ nữ thực hiện ít nhất 1 trong 9 hoạt động liên quan đến máy vi tính chỉ là 27,2% (Tổng cục thống kê [TCTK] & Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc, 2021);
- cơ hội tham gia các khóa đào tạo tập huấn, hội thảo của phụ nữ ở Việt Nam nhìn chung ít hơn so với nam giới, đặc biệt là các hình thức tổ chức tại chỗ.

Sự tồn tại dai dẳng của các chuẩn mực văn hóa và xã hội về giới đã ảnh hưởng đến các quyết định tuyển dụng gây bất lợi cho nữ giới trong lĩnh vực năng lượng (IRENA, 2020c). Ở Việt Nam, có một quan điểm phổ biến có tính định kiến giới rằng STEM và các công việc đòi hỏi kiến thức, kỹ năng kỹ thuật không phù hợp với phụ nữ nên họ ít có khả năng được tuyển dụng trong ngành năng lượng hơn so với nam giới.

Phụ nữ ít khi được đảm nhiệm những vị trí việc làm ở cấp quản lý, có ảnh hưởng trong quá trình ra quyết định trong ngành năng lượng

Ở nhiều nơi trên thế giới, sự đại diện của phụ nữ trong bộ máy lãnh đạo của các tổ chức về năng lượng vẫn thường là thiểu số. Một số lượng đáng kể phụ nữ có làm việc tại các viện năng lượng, cơ quan nghiên cứu về năng lượng của nhà nước nhưng họ không giữ những vị trí cấp cao (Resurrección & Boyland, 2017).

Ở Việt Nam, nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn nữ giới ở hầu hết các nơi làm việc trong ngành năng lượng, không chỉ ở các vị trí kỹ thuật, mà cả ở các vị trí quản lý và hoạch định chính sách, các công việc có tay nghề và không có tay nghề. So với nam giới, ngay cả khi được tuyển dụng, phụ nữ ít có triển vọng thăng tiến hơn, có nguy cơ bị bỏ lại phía sau trên phương diện đánh giá hiệu quả công việc, cơ hội phát triển và thăng tiến.

Ước tính từ số liệu ĐTLĐVL 2021 cho thấy tỷ lệ phụ nữ ở Việt Nam giữ vị trí quản lý, lãnh đạo trong ngành năng lượng ở Việt Nam chỉ chiếm 0,01%, khiến nhu cầu và tiếng nói của phụ nữ chưa có tính đại diện và chưa được quan tâm đúng mức.

Có một định kiến giới phổ biến ở Việt Nam xem nhẹ hoặc hoài nghi về vai trò và khả năng lãnh đạo của phụ nữ, cho rằng nam giới có khả năng lãnh đạo tốt hơn, và tổ chức sẽ hoạt động hiệu quả hơn khi có lãnh đạo là nam giới (Hoang, 2019; Viện nghiên cứu Phát triển Xã hội [ISDS], 2016).

Một trong những nguyên nhân có thể tạo rào cản cho sự phát triển và thăng tiến của phụ nữ Việt Nam nói chung, và trong ngành năng lượng nói riêng gắn với **sự gián đoạn trong công việc** để thực hiện thiên chức của người phụ nữ (sinh nở, nuôi con nhỏ). Theo thống kê, tổng tỷ suất sinh của Việt Nam năm 2023 là 1,96 con/phụ nữ, tuy có thấp hơn mức sinh trung bình của các nước Đông Nam Á (2,00 con/phụ nữ), nhưng vẫn cao hơn bốn quốc gia trong khu vực (Brunei (1,9 con/phụ nữ), Phillipines (1,9 con/phụ nữ), Thái Lan (1,1 con/phụ nữ) và Singapore (1,0 con/phụ nữ)) và cao hơn nhiều so với một số nước phát triển như Nhật Bản (1,3 con/phụ nữ) hoặc Cộng hòa Liên bang Đức (1,5 con/phụ nữ) (TCTK, 2023; World Bank, 2022c).

Điều kiện làm việc trong ngành năng lượng không đủ hấp dẫn đối với phụ nữ

Khoảng cách về thu nhập - Nghiên cứu về việc làm của phụ nữ trong lĩnh vực năng lượng tái tạo ở các nước thành viên của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) cho thấy rằng mức lương trung bình trong ngành năng lượng có thể cao hơn so với các lĩnh vực khác, song ngay cả khi phụ nữ và nam giới làm những công việc tương đương nhau thì phụ nữ vẫn có thể bị trả lương thấp hơn bởi sự phân biệt đối xử về giới (Turkish Women in Renewables and Energy Network, 2022; Maier et al., 2022).

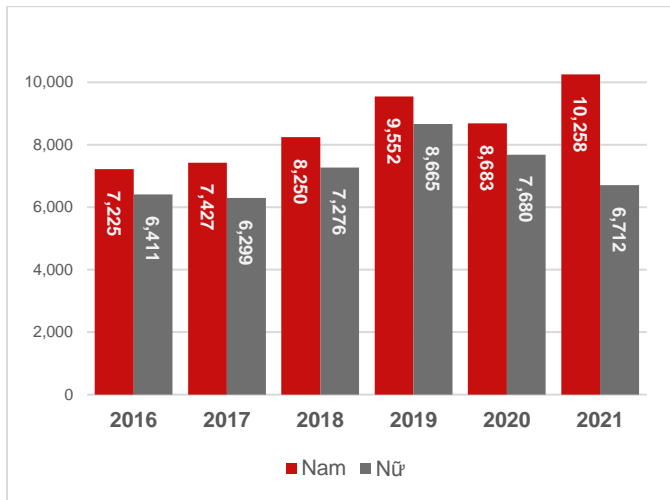


Ở Việt Nam, thu nhập của phụ nữ trong ngành năng lượng hiện tại có sự dao động, tăng lên trong những năm gần đây nhưng vẫn thấp hơn đáng kể so với thu nhập của nam giới trong lĩnh vực này.

Không những vậy, khoảng cách về thu nhập giữa phụ nữ và nam giới trong lĩnh vực năng lượng ở Việt Nam có xu hướng gia tăng. Theo ước tính từ số liệu ĐTLĐVL, năm 2016 thu nhập của nữ bằng khoảng 88% so với thu nhập của nam giới nhưng đến năm 2021 thu nhập của nữ chỉ bằng khoảng 65% so với thu nhập của nam giới.

Hình 2. Thu nhập bình quân tháng của lao động trong ngành năng lượng điện chia theo giới tính

Đơn vị: 1000 đồng/người/tháng



Nguồn: Ước tính từ số liệu ĐTLĐVL 2016 - 2021

Rào cản về phương tiện di chuyển và khoảng cách đến nơi làm việc - Phụ nữ ở Việt Nam thường ưu tiên những công việc ở gần nhà hoặc linh hoạt về thời gian để cân bằng giữa thời gian làm việc và thời gian thực hiện trách nhiệm gia đình (Australia Aid & các tổ chức khác, 2021). Trong khi đó, các dự án năng lượng thường được thực hiện ở những nơi xa, thiếu cơ sở hạ tầng và dịch vụ chăm sóc gia đình. Làm việc trong ngành năng lượng có thể đòi hỏi người phụ nữ phải xa nhà trong thời gian dài khiến họ khó đảm đương tốt được công việc chăm sóc gia đình.

Phần lớn người Việt Nam vẫn mang định kiến về giới với sự lựa chọn nghề nghiệp của phụ nữ. Kết quả khảo sát của ISDS (2020) cho thấy có hơn 90% nam giới đồng ý với ý kiến cho rằng “Thiên chức của phụ nữ là chăm sóc gia đình, làm hậu phương vững chắc cho sự nghiệp của chồng”.

Rủi ro về sự an toàn đối với lao động nữ - Tính chất công việc phải di chuyển nhiều, có thể phải làm ở những khu vực xa xôi, trong môi trường làm việc chủ yếu là nam giới có thể gây ra những rủi ro đối với phụ nữ liên quan đến các vấn đề về quấy rối tình dục, bạo lực trên cơ sở giới tại nơi làm việc.

Trong khi đó, nhận thức về các hành vi quấy rối tình dục, bạo lực trên cơ sở giới tại nơi làm việc của người sử dụng lao động và người lao động ở Việt Nam, đặc biệt là nam giới, còn rất hạn chế.

Doanh nhân nữ và doanh nghiệp do nữ làm chủ trong ngành năng lượng

Hiện trạng

- Xét riêng lĩnh vực năng lượng điện ở Việt Nam, số liệu thống kê cho thấy số lượng doanh nghiệp của phụ nữ cung cấp các sản phẩm và dịch vụ năng lượng điện còn khá ít.
- Theo ước tính từ số liệu điều tra doanh nghiệp (ĐTĐN) của TCTK năm 2020:
 - o Trong tổng số gần 6 nghìn doanh nghiệp đang hoạt động trong lĩnh vực năng lượng điện, chỉ có hơn 1,4 nghìn doanh nghiệp do nữ làm chủ (DNDNLC), chiếm 24,39%;
 - o Việt Nam có khoảng 20 nhà phát triển địa phương về năng lượng gió và 15 nhà phát triển năng lượng mặt trời trong nước. Các doanh nghiệp này chủ yếu do nam giới lãnh đạo, chỉ có gần 1/4 số lượng chủ doanh nghiệp trong lĩnh vực điện và phân phối điện ở Việt Nam là phụ nữ;
 - o Phần lớn các DNDNLC trong ngành năng lượng thuộc nhóm doanh nghiệp siêu nhỏ (94,2%), tiếp đến là doanh nghiệp nhỏ (5,58%). Doanh nghiệp vừa và lớn chiếm tỷ trọng rất nhỏ (0,21%);
 - o Các doanh nghiệp năng lượng do phụ nữ làm chủ tập trung chủ yếu ở các vùng Bắc trung Bộ và duyên hải miền trung, Tây Nguyên và Đông Nam Bộ (chiếm khoảng 21-22%). Khu vực có ít doanh nghiệp năng lượng do phụ nữ làm chủ là Trung du và miền núi phía bắc (4,89%).
 - o Nhìn chung, các nữ chủ doanh nghiệp năng lượng ở Việt Nam là những người có trình độ học vấn cao, chủ yếu là trình độ đại học (chiếm 70%) và khoảng 6% là có trình độ trên đại học.

Thách thức và nguyên nhân

Các loại hình sinh kế của phụ nữ liên quan đến năng lượng rất đa dạng, trong đó có việc tham gia vào cung cấp năng lượng và các dịch vụ liên quan, hoặc các hoạt động sản xuất có sử dụng năng lượng. Phụ nữ có thể là những doanh nhân năng lượng tái tạo hiệu quả qua kinh nghiệm từ vai trò sử dụng năng lượng trong các hộ gia đình và doanh nghiệp của chính họ (Cecelski, 2000).

Bảng 1. Số lượng và cơ cấu doanh nghiệp trong lĩnh vực năng lượng điện chia theo giới tính của chủ doanh nghiệp

	Số lượng	Tỷ lệ
Doanh nghiệp do nam giới làm chủ	4,497	75.61 %
Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ	1,451	24.39 %
Tổng	5,948	100 %

Nguồn: Ước tính từ ĐTĐN năm 2020

Ở nhiều nơi trên thế giới, các doanh nghiệp siêu nhỏ của phụ nữ đã sử dụng năng lượng tái tạo để tăng lợi nhuận và hiệu quả của các doanh nghiệp thuộc khu vực phi chính thức, đồng thời chứng tỏ bản thân có khả năng tự vận hành và xây dựng các công nghệ năng lượng tái tạo khi họ được đào tạo và hỗ trợ phù hợp (Gorjian, 2019).

Tuy nhiên, khoảng cách giới rõ rệt về cơ hội tiếp cận mạng lưới, thông tin, công nghệ, tài chính... là những rào cản đối với phụ nữ trong việc phát triển các hoạt động sản xuất, kinh doanh và cung cấp dịch vụ trong ngành năng lượng.

Khả năng tiếp cận tín dụng và tài chính là một trong những khó khăn lớn của DNDNLC

Sự không sẵn sàng của các nhà tài chính - Tiếp cận tài chính là rất quan trọng để tạo điều kiện thực hiện các hành động đáp ứng giới với sự tham gia của doanh nhân nữ trong tất cả các ngành kinh tế bao gồm ngành năng lượng. Vì thế, nhiều nhà tài chính chưa sẵn sàng cung cấp các khoản tài trợ rộng rãi cho các sản phẩm năng lượng và cho các doanh nghiệp năng lượng sạch do tính mới của công nghệ được triển khai, hiệu quả của các mô hình kinh doanh chưa được chứng minh và mất nhiều thời gian hơn để hòa vốn so với các doanh nghiệp khác (International Finance Corporation, 2018; Patnaik et al., 2021).

Mặc dù Việt Nam đã có chủ trương hỗ trợ vốn cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ do phụ nữ làm chủ nhưng có ít ngân hàng triển khai trên thực tế, bởi lẽ các chính sách và quy định của nhà nước không bắt buộc đối với các ngân hàng và cũng không cung cấp các ưu đãi cụ thể cho các ngân hàng khi họ hỗ trợ cho các DNDNLC. Đặc biệt, các quy định về hỗ trợ tín dụng vẫn khá chung chung cho các doanh nghiệp mà chưa có tính nhạy cảm giới và ưu đãi riêng về thuế và vốn cho các DNDNLC trong ngành năng lượng.

Một số ít ngân hàng ở Việt Nam đã có những chính sách riêng để cấp bảo lãnh hay hỗ trợ vay vốn cho năng lượng tái tạo. Ví dụ, ngân hàng HD Bank có chính sách hỗ trợ cho khách hàng doanh nghiệp xây lắp các dự án điện mặt trời trên mái nhà; ngân hàng HSBC hỗ trợ tín dụng xanh cho dự án điện năng lượng mặt trời mái nhà; ngân hàng BIDV có sự tài trợ vốn cho các nhà máy điện mặt trời. Tuy nhiên, nghiên cứu của Bialus và các cộng sự (2022) cho thấy tại Việt Nam, chỉ có 5 trong số 27 ngân hàng (bao gồm BIDV, SeABank, SHB, TPBank, VPBank) có các chiến lược hỗ trợ các DNDNLC. So với các doanh nghiệp do nam giới làm chủ thì tỷ lệ DNDNLC ở Việt Nam được vay vốn từ các ngân hàng thương mại thấp hơn, do đó, họ thường phải vay từ các kênh phi chính thức (Joanna et al., 2017).

Hơn thế nữa, các doanh nghiệp nhỏ của phụ nữ có thể không có lịch sử tín dụng khiến cho các chủ ngân hàng thường yêu cầu chông hoặc các thành viên khác trong gia đình trở thành người cùng vay vốn. Đây là những thách thức lớn đối với các doanh nhân nữ chưa lập gia

đình hoặc độc thân. Nhìn chung các DNDNLC ở Việt Nam gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp cận tín dụng mặc dù có nhiều bằng chứng nghiên cứu cho thấy hiệu quả kinh doanh của các doanh nghiệp nữ không kém so với các doanh nghiệp do nam giới làm chủ (Joanna et al., 2017; Bui & Trinh, 2021).

Định kiến và bất bình đẳng giới trong sở hữu đất đai

Do các định kiến về giới và văn hóa truyền thống, đặc biệt là ở vùng nông thôn, quyền thừa kế, sở hữu đất đai vẫn dành cho nam giới nhiều hơn. Việc không được sở hữu đất đai hoặc không có tên trong các giấy chứng nhận quyền sử dụng đất làm hạn chế sự tự chủ của phụ nữ cũng như cơ hội để họ có tài sản thế chấp để khởi nghiệp, vay vốn và tiếp cận các dịch vụ tài chính. Điều này có thể gây cản trở cơ hội của phụ nữ tham gia vào các doanh nghiệp trong lĩnh vực năng lượng tái tạo mới.

Định kiến đối với các DNDNLC khiến các ngân hàng ở Việt Nam không mặn mà đến đối tượng này bởi họ cho rằng các DNDNLC có vốn ít, khả năng quản lý hạn chế, vay với lãi suất thấp nhưng lại cần nhiều sự hỗ trợ và tư vấn (Joanna et al., 2017).

Các DNDNLC gặp nhiều khó khăn về công nghệ thông tin

Doanh nhân nữ có trình độ và khả năng ứng dụng công nghệ thông tin còn hạn chế - Tỷ lệ phụ nữ Việt Nam tiếp cận internet thấp hơn so với nam giới và tỷ lệ sử dụng internet ở những nhóm phụ nữ ở độ tuổi trên 35 có xu hướng giảm dần (TCTK, 2022). Những nghiên cứu chung về doanh nghiệp vừa và nhỏ do phụ nữ làm chủ ở Việt Nam đã chỉ ra rằng sự hạn chế về STEM gây cản trở doanh nghiệp của phụ nữ tiếp cận công nghệ thông tin, đổi mới doanh nghiệp, nắm bắt thông tin về thị trường, liên kết kinh doanh và khách hàng mới; tư vấn pháp luật; hỗ trợ xúc tiến thương mại (Australia Aid & các tổ chức khác, 2021).

Đây là một hạn chế dẫn đến việc các DNDNLC trong ngành năng lượng thường bị đánh giá là không có khả năng lựa chọn công nghệ hoặc không thể tiếp cận lắp đặt hoặc bảo trì kịp thời.



DNDNLC trong ngành năng lượng ở Việt Nam gặp nhiều khó khăn để kết nối mạng lưới, tiếp cận thị trường

Ít thông tin về các ngành năng lượng mới – Theo ước tính từ số liệu ĐTDN năm 2020, mặc dù các nữ chủ doanh nghiệp năng lượng ở Việt Nam là những người có trình độ học vấn cao, chủ yếu là trình độ đại học (70%) và khoảng 6% có trình độ trên đại học. Tuy nhiên kiến thức về những ngành mới như năng lượng tái tạo còn là khá mới lạ với nhiều người, đặc biệt phụ nữ ở các địa bàn địa lý xa xôi, cũng như với người đồng bào dân tộc thiểu số. Do vậy, các nữ doanh nhân địa phương vẫn do dự khi đầu tư vào sản xuất cũng như sử dụng năng lượng tái tạo cho hoạt động sản xuất của doanh nghiệp mình.

Bảng 2. Trình độ của chủ doanh nghiệp năng lượng chia theo giới

Đơn vị: %

Trình độ học vấn	Nam	Nữ	Chung
Chưa qua đào tạo	3,34	4,55	3,63
Đào tạo dưới 3 tháng	0,31	0,21	0,29
Sơ cấp	3,27	1,72	2,89
Trung cấp	8,45	6,34	7,94
Cao đẳng	4,87	6,62	5,3
Đại học	68,16	70,02	68,61
Thạc sỹ	5,6	3,93	5,2
Tiến sỹ	0,38	0,21	0,34
Trình độ khác	5,63	6,41	5,82
Tổng	100	100	100

Nguồn: Ước tính từ số liệu ĐTDN năm 2020

Khó khăn về kết nối mạng lưới và tiếp cận thị trường-

Ngoài khó khăn lớn nhất là thiếu vốn và kỹ thuật, các nghiên cứu cho thấy mạng lưới kết nối của các doanh nhân nữ có xu hướng hoặc dựa trên các mối quan hệ bạn bè, gia đình và hoặc tập trung ở khu vực địa phương nơi họ sinh sống. Phần lớn các nữ doanh nhân trong lĩnh vực năng lượng sạch là những người lần đầu khởi nghiệp và gặp khó khăn trong tiếp cận các lợi ích do chính phủ cung cấp bởi họ thiếu mạng lưới hiện có hoặc không biết các thủ tục cần thiết (Patnaik et al., 2021).



© GIZ / Thomas Imo

Ở các nước khác cũng không có nhiều các mạng lưới và hiệp hội không phân biệt giới tính cung cấp dịch vụ phù hợp với nhu cầu của các thành viên nữ và thường là không đáp ứng được những hạn chế về thời gian mà phụ nữ gặp phải (Asian Development Bank & The Asia Foundation, 2018). Tương tự như vậy, ở Việt Nam, chưa có riêng mạng lưới/hiệp hội DNDNLC trong ngành năng lượng.

Bảng 3. Cơ cấu doanh nghiệp năng lượng phân theo vùng và giới tính của chủ doanh nghiệp

Đơn vị: %

Khu vực	Nam	Nữ	Chung
Trung du và miền núi phía bắc	8,14	4,89	7,35
Đồng bằng sông Hồng	22,44	16,47	20,98
Bắc Trung Bộ và duyên hải miền trung	24,68	22,67	24,19
Tây Nguyên	17,55	22,74	18,81
Đông Nam Bộ	18,12	21,02	18,83
Đồng bằng sông Cửu Long	9,07	12,2	9,84
Tổng	100	100	100

Nguồn: Ước tính từ số liệu ĐTDN năm 2020

Các DNDNLC trong lĩnh vực năng lượng cũng rất thiếu sự kết nối với các nhà tài trợ, tổ chức năng lượng, hiệp hội ngành, cơ sở đào tạo, khu vực tư nhân để chia sẻ thông tin và kinh nghiệm về cơ hội việc làm, phát triển nghề nghiệp trong lĩnh vực năng lượng; từ đó hình thành các mạng lưới và hệ thống hỗ trợ đào tạo và cố vấn cho phụ nữ trong lĩnh vực năng lượng.



Mạng lưới phụ nữ ngành năng lượng Việt Nam do Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức GIZ khởi xướng và

hỗ trợ từ năm 2022 là một trong các sáng kiến hiếm hoi được thiết kế để phụ nữ trong lĩnh vực năng lượng gặp gỡ, trao đổi, chia sẻ, học hỏi và hợp tác cùng nhau, hướng đến trao quyền và nâng cao vị thế của phụ nữ trong ngành năng lượng. Hiện nay, mạng lưới đang hoạt động với các mục tiêu hỗ trợ thành viên nâng cao kiến thức chuyên môn ngành năng lượng và các kỹ năng phát triển cá nhân; Tăng cường kết nối giữa các thành viên và kết nối với các mạng lưới quốc tế về tăng quyền phụ nữ trong ngành năng lượng; Thúc đẩy hình ảnh, vai trò của nữ giới và hình ảnh Mạng lưới trong ngành, cũng như tăng cường sự tham gia về cả số lượng lẫn vị trí của nữ giới trong ngành năng lượng ở Việt Nam.

Việc thiếu hụt mạng lưới kinh doanh và khả năng tiếp cận mạng lưới của doanh nhân nữ cũng ảnh hưởng tới khả năng tiếp cận thị trường của các DNDNLC. Thông qua các mạng lưới kinh doanh, doanh nhân nữ có cơ hội kết nối với chuỗi giá trị toàn cầu và với thị trường quốc tế (Josephine Carter, 2022). Số lượng các DNDNLC tham gia vào các chương trình xúc tiến thương mại vẫn còn hạn chế. Không phải tất cả các DNDNLC được cập nhật hoặc có thông tin thường xuyên về các hiệp định, chiến lược, đường lối phát triển kinh tế quan trọng của đất nước (Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam & Cơ quan Hợp tác Quốc tế Hoa Kỳ, 2015; Hội đồng Doanh nhân nữ, 2018).

Khó khăn của nữ doanh nhân trong lĩnh vực năng lượng về việc cân bằng vai trò “kép” giữa gia đình và công việc kinh doanh

Báo cáo của IRENA (2022) cho thấy các doanh nhân nữ dành nhiều thời gian hơn cho công việc chăm sóc không được trả lương hơn so với doanh nhân nam, mặc dù thời gian dành cho công việc kinh doanh là như nhau. Cụ thể là các nữ doanh nhân của doanh nghiệp vi mô dành 7 giờ cho công việc chăm sóc gia đình không được trả lương và 6,5 giờ cho công việc kinh doanh trong khi nam giới chỉ dành thời gian tương tự cho công việc của họ nhưng chỉ dành dưới 3 tiếng cho công việc chăm sóc không được trả lương. Sự ưu tiên này làm hạn chế thời gian dành cho kinh doanh, thiết lập mạng lưới và học tập của các nữ doanh nhân (European Union et al., 2020). Nhiều nữ doanh nhân tự nhận xét ưu tiên chăm sóc con cái, gia đình hơn là kinh doanh.

Ở Việt Nam, vẫn còn tồn tại những định kiến sai lầm về phụ nữ làm chủ doanh nghiệp, ví dụ như các định kiến cho rằng phụ nữ có con không có thời gian để điều hành doanh nghiệp; phụ nữ chỉ làm việc trong các doanh nghiệp gia đình và hầu hết do nam giới làm chủ (Joanna et al., 2017).



Phụ nữ với vai trò người tiêu dùng và sử dụng năng lượng

Hiện trạng

- Phụ nữ thường là người sử dụng năng lượng chính trong các hộ gia đình bởi họ thường chịu trách nhiệm cho công việc nấu nướng, dọn dẹp, chăm sóc gia đình. Báo cáo của Australia Aid và các tổ chức khác (2021) cho thấy phụ nữ Việt Nam dành khoảng 275 phút mỗi ngày cho công việc nội trợ, chăm sóc gia đình trong khi nam giới chỉ dành khoảng 170 phút.
- Theo ước tính từ số liệu từ Khảo sát mức sống dân cư (KSMSDC) năm 2020, ở Việt Nam, trong tổng số phụ nữ và trẻ em gái trong các hộ gia đình, có khoảng 18% số phụ nữ và trẻ em gái thuộc nhóm 20% hộ nghèo nhất tiếp cận được điện lưới quốc gia và có khoảng 0,4% không tiếp cận được điện lưới quốc gia.

Thách thức và nguyên nhân

Ngành năng lượng được cho là ngành ít đa dạng giới; các sản phẩm năng lượng thường là trung tính giới

Do tính chất công việc và công nghệ đặc thù, ngành năng lượng được cho là ngành ít đa dạng giới nhất với tỷ lệ nữ thấp hơn nhiều so với các ngành kinh tế khác. Là ngành thu hút và sử dụng nhiều lao động nam nên vô hình trung, các chính sách vận hành và phát triển ngành cũng như việc tạo ra các sản phẩm năng lượng thường phản chiếu tư duy của nam giới, ít hoặc thậm chí không có nhạy cảm giới và trách nhiệm giới, bỏ qua các nhu cầu và đặc điểm khác biệt của phụ nữ.

Xét ở góc độ giới, sẽ luôn có những phương tiện, thiết bị sử dụng năng lượng có thể chỉ phù hợp với một giới nhất định hoặc có thể có những ảnh hưởng khác nhau đến sức khỏe của người sử dụng có giới tính khác nhau. Với phụ nữ, họ thường là đối tượng sử dụng nhiều các thiết bị điện phục vụ nấu nướng, làm việc nhà, vệ sinh cá nhân, sử dụng đèn chiếu sáng để dạy dỗ con cái v.v. trong phạm vi gia đình. Tuy nhiên, các thiết bị điện hay phương tiện có sử dụng năng lượng mà phụ nữ sử dụng phổ biến này ít khi được thiết kế và sản xuất dựa trên đặc tính “giới” của người tiêu dùng, hay được dán nhãn thông tin chỉ định phù hợp với một giới nhất định hoặc bao gồm các khuyến cáo về các ảnh hưởng tiềm ẩn đến sức khỏe người tiêu dùng theo giới, đặc biệt là đối với phụ nữ và trẻ em gái.

Cơ hội tiếp cận điện và năng lượng, nhiên liệu sạch của phụ nữ và trẻ em gái chịu ảnh hưởng bởi khả năng chi trả và mức độ chi tiêu cho năng lượng của các hộ gia đình.

Nhu cầu về năng lượng tăng nhưng không luôn sẵn có - Nhu cầu về năng lượng trên thế giới đang ngày một

gia tăng. Ước tính đến năm 2040, nhu cầu năng lượng trên thế giới sẽ tăng lên gấp đôi.

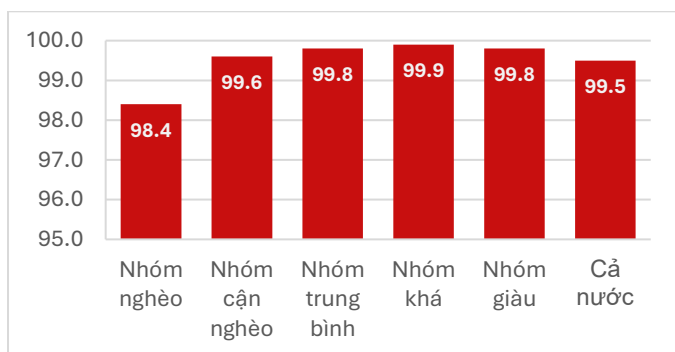
Do vai trò giới và các chuẩn mực truyền thống, phụ nữ và nam giới sử dụng năng lượng cho các mục đích khác nhau. Với vai trò là người sử dụng năng lượng nhiều hơn để thực hiện các công việc nội trợ và chăm sóc gia đình, sự hạn chế trong việc tiếp cận năng lượng nói chung và điện và nhiên liệu sạch nói riêng có thể ảnh hưởng lớn đến đời sống của phụ nữ, bao gồm sinh kế, hoạt động trong gia đình và tại cộng đồng. Tuy vậy, ở nhiều nơi trên thế giới, tình trạng thiếu tiếp cận năng lượng vẫn còn khá phổ biến.

Theo kết quả KSMSDC 2020, ở Việt Nam, đại đa số các hộ gia đình ở Việt Nam hiện nay đã được kết nối với điện lưới quốc gia (99.5%); trong đó, nhóm hộ gia đình nghèo có tỷ lệ kết nối điện thấp nhất (98.4%)(TCTK, 2021).

Tuy nhiên, theo ước tính từ KSMSDC 2020, trong tổng số phụ nữ và trẻ em gái trong các hộ gia đình, có khoảng 18% số phụ nữ và trẻ em gái thuộc nhóm 20% hộ nghèo nhất tiếp cận được điện lưới quốc gia và có khoảng 0,4% không tiếp cận được điện lưới quốc gia.

Hình 3. Tỷ lệ hộ được kết nối điện tại Việt Nam chia theo nhóm thu nhập

Đơn vị: %



Nguồn: Số liệu KSMSDC 2020

Mức độ chi tiêu cho năng lượng phụ thuộc vào khả năng chi trả - Đối với phụ nữ và trẻ em gái, đặc biệt ở những vùng có điều kiện kinh tế xã hội khó khăn, việc tiếp cận năng lượng thường bị hạn chế cả về tính sẵn có và khả năng chi trả. Chi phí cao trong tiếp cận điện lưới là thách thức đối với người nghèo (JICA, 2023). Giá năng lượng thường là nguyên nhân dẫn đến việc lựa chọn loại nhiên liệu không sạch, ngay cả khi các hộ gia đình có thể tiếp cận nhiên liệu sạch.

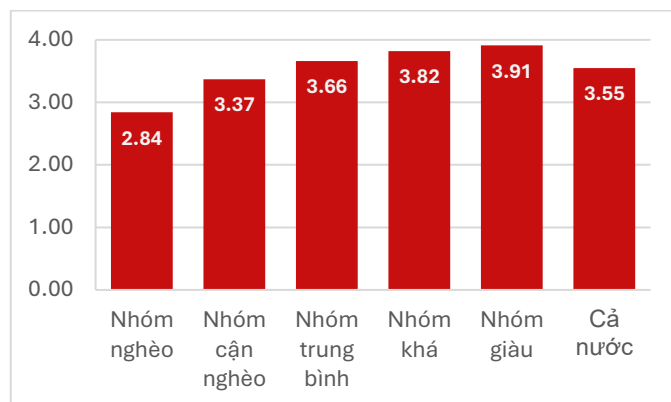
Các dự báo ở Việt Nam cũng cho thấy sự gia tăng nhu cầu năng lượng ít nhất là đến năm 2050 (World Bank, 2022b). Số liệu từ nghiên cứu năm 2019 của Viện Khoa học Lao động và xã hội tại Bạc Liêu cho thấy 94,5% số người được hỏi, bao gồm phụ nữ, cho rằng điện là vấn đề thiết yếu của gia đình họ. Tuy nhiên, khả năng chi trả là một yếu tố quyết định đến mức độ chi tiêu cho năng lượng của hộ gia đình.

Các số liệu điều tra hộ gia đình năm 2020 cho thấy, về tỷ trọng chi tiêu, nhóm hộ càng giàu thì tỷ trọng chi tiêu cho

điện trong tổng chi tiêu của hộ càng lớn. Điều này hàm ý rằng khi thu nhập gia tăng, hộ gia đình sử dụng nhiều sản phẩm tiêu thụ điện năng lớn và chi tiêu cho điện cũng lớn hơn. Nhóm hộ nghèo chi ít hơn cho tiền điện cả về độ lớn tuyệt đối cũng như tương đối, chi tiêu cho điện của nhóm nghèo chỉ bằng 1/5 so với hộ giàu. Như vậy, phụ nữ và trẻ em gái của các hộ nghèo ở Việt Nam càng có ít cơ hội tiếp cận năng lượng điện hơn.

Hình 4. Tỷ lệ chi tiêu cho điện theo nhóm thu nhập

Đơn vị: % tổng chi tiêu



Nguồn: Ước tính từ số liệu KSMSDC 2020

Nhu cầu và mức độ sử dụng điện, nước cho mục đích sinh hoạt, vệ sinh thông thường của phụ nữ trong thực tế có thể nhiều hơn nam giới. Tuy nhiên, vấn đề bất bình đẳng thu nhập giữa lao động nam và lao động nữ trong nhiều ngành ở Việt Nam (bao gồm cả ngành năng lượng) vẫn đang tồn tại, chưa được giải quyết triệt để. Những giải pháp để thu hẹp khoảng cách về thu nhập cho lao động nữ để nâng cao khả năng chi tiêu của phụ nữ cho năng lượng hoặc các sáng kiến năng lượng dành sự ưu đãi cho phụ nữ sẽ giúp tạo thuận lợi cho sự tiếp cận năng lượng (điện) của phụ nữ trong sinh hoạt hàng ngày.

Tương tự, những ưu đãi về tiêu dùng năng lượng để phục vụ mục đích sinh hoạt của người lao động (khác với mục đích phục vụ sản xuất) dành cho đối tượng là cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp, đặc biệt trong những ngành thâm dụng lao động nữ như da giày và dệt may cũng sẽ khuyến khích các đơn vị này thực hiện tốt hơn công tác bình đẳng giới, từ đó tạo điều kiện sinh hoạt thuận lợi hơn cho lao động nữ tại nơi làm việc/sản xuất.

Vai trò yếu thế của phụ nữ trong việc ra quyết định về mức chi tiêu cho tiêu dùng năng lượng ở hộ gia đình

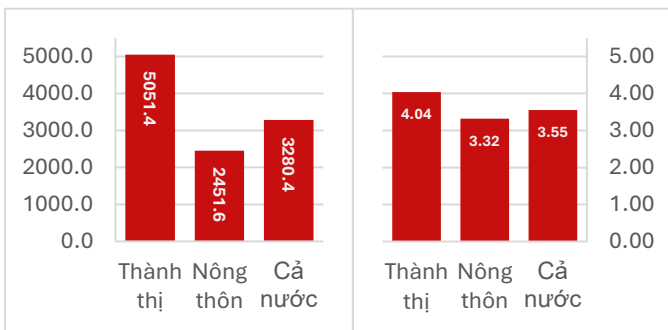
Trong các hộ gia đình, tuy phụ nữ là người cung cấp và sử dụng năng lượng chính, nam giới lại thường là người quyết định các vấn đề về cơ sở hạ tầng của hộ gia đình, loại năng lượng sử dụng và mua sắm các thiết bị sử dụng năng lượng của gia đình (JICA, 2023). Sự tham gia hạn chế của phụ nữ trong quá trình ra quyết định về năng lượng ở cấp hộ gia đình ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận năng lượng hiện đại, sạch và bền vững của họ (UNEP, 2020). Tuy nhiên, các thiết bị hiện đại có tính hiệu quả về năng lượng không chỉ sạch và tiện lợi hơn mà còn góp phần tăng cường bình đẳng giới bởi chúng giúp tiết kiệm thời gian và giảm sự vất vả cực nhọc cho phụ nữ.

Ở nhiều nước trên thế giới cũng như ở Việt Nam, nam giới được coi là người chủ của gia đình và thường là người đưa ra các quyết định trong gia đình, bao gồm việc mua sắm những tài sản, vật dụng đắt tiền (Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch & các tổ chức khác, 2008; ISDS, 2020). Kết quả khảo sát online của IRENA (2019a) với hơn một nghìn người cho thấy phụ nữ thường gặp bất lợi trong việc tiếp cận năng lượng do nam giới thường đưa ra quyết định mua hàng trong gia đình. Nam giới – đặc biệt khi họ là người có thu nhập chính của gia đình - có xu hướng cân nhắc đến ưu tiên tiết kiệm chi phí để có lợi cho cả gia đình, nhất là trong bối cảnh giá nhiên liệu đắt đỏ, hơn là cân nhắc đến việc tiết kiệm thời gian hay giảm sự cực nhọc cho phụ nữ.

Khoảng cách về chi tiêu cho năng lượng ở thành thị và nông thôn - Cơ hội tiếp cận năng lượng của phụ nữ và trẻ em gái của các nhóm hộ gia đình ở khu vực nông thôn và thành thị là rất khác nhau do mức độ chi tiêu về điện của các nhóm này rất khác nhau.

Hình 5. Số tiền và tỷ lệ chi tiêu bình quân của các hộ gia đình cho điện chia phân theo khu vực

Đơn vị: Nghìn đồng/hộ/năm Đơn vị: % tổng chi tiêu



Nguồn: Ước tính từ số liệu KSMSDC 2020

Theo KSMSDC 2020, mức chi tiêu về điện bình quân hộ gia đình ở khu vực thành thị cao gấp hơn 2 lần mức chi ở nông thôn. Tỷ lệ chi tiêu điện giữa nông thôn và thành thị cũng rất khác nhau về mức độ, tỷ trọng chi tiêu bình quân cho điện của các hộ ở khu vực thành thị cao hơn ở nông thôn. Điều này thể hiện hàm ý về tác động của việc tăng/giảm giá điện đến cấu trúc chi tiêu cho điện của hộ gia đình, và cơ hội tiếp cận năng lượng điện của phụ nữ cũng sẽ là khác nhau giữa nông thôn và thành thị.

Đặc biệt là, ở các khu vực xa xôi, hẻo lánh và vùng có điều kiện kinh tế - xã hội kém thuận lợi, tỷ lệ nữ thuộc hộ nghèo chiếm một tỷ lệ không nhỏ. Phụ nữ cũng là LLLĐ nông nghiệp chủ đạo hoặc có sinh kế trực tiếp liên quan tới nông nghiệp. Các chính sách về phát triển năng lượng (điện) đã ưu tiên phục vụ nông thôn, miền núi, biên giới, hải đảo và vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Các chính sách hỗ trợ chi tiêu về điện (trợ giá điện sinh hoạt, giá điện phục vụ thủy nông, thời hạn thanh toán tiền điện và các hỗ trợ khác liên quan đến đường dây dẫn điện...) cho người dân ở những khu vực này đã được ban hành. Tuy nhiên, hầu hết các chính sách này vẫn còn trung tính giới, chưa cân nhắc các nhu cầu đặc thù của các giới tính khác nhau trong thực tế đời sống, đặc biệt

là của phụ nữ và trẻ em gái. Ví dụ, hộ nghèo do phụ nữ nghèo, đơn thân làm chủ hộ sẽ có nhiều khó khăn hơn và nên được nhận sự ưu tiên hơn về cơ hội tiếp cận năng lượng một cách thỏa đáng thông qua việc hỗ trợ và nâng cao thu nhập hay khả năng chi tiêu của họ.

Hạn chế về khả năng tiếp cận năng lượng ảnh hưởng tới sức khỏe, sự an toàn của phụ nữ và trẻ em gái, đặc biệt là ở những vùng có điều kiện kinh tế-xã hội khó khăn.

Tình trạng “nghèo” năng lượng tác động tiêu cực đến đời sống người phụ nữ - Các hộ gia đình nông thôn có xu hướng sử dụng năng lượng điện chủ yếu cho mục đích thấp sáng và sử dụng các loại nhiên liệu không sạch để nấu ăn (chẳng hạn như dầu hỏa, củi và than). Trong khi đó, các hộ gia đình ở thành thị thường tiếp cận được điện lưới và sử dụng các nguồn năng lượng ít gây hại hơn để nấu ăn, ví dụ như điện và khí ga. Tuy nhiên, sự ảnh hưởng của việc sử dụng năng lượng “không sạch” đến sức khỏe của phụ nữ nông thôn dường như không được quan tâm nhiều trong cả các chính sách phát triển năng lượng tại địa phương và trong sinh hoạt của người dân, so với mục tiêu thấp sáng và cung cấp năng lượng cho sản xuất và các hoạt động khác (UN Women & Women Count, 2022). Nghiên cứu của Nathan & Kellar (2021) cho thấy việc sử dụng năng lượng không sạch (than củi, dầu hỏa, rơm rạ...) trong thời gian dài khiến phụ nữ và trẻ em gái chịu nhiều rủi ro do tình trạng ô nhiễm không khí trong nhà, ví dụ như tử vong sớm hoặc các bệnh nhiễm trùng đường hô hấp cấp tính.

Một số nghiên cứu cũng chỉ ra rằng bạo lực trên cơ sở giới có thể trở nên trầm trọng hơn hoặc gây ra do thiếu khả năng tiếp cận các nguồn năng lượng đáng tin cậy (Dicalou et al., 2021). Điện chiếu sáng sẽ giúp phụ nữ giảm được nguy cơ bị tấn công bạo lực. Việc có điện thấp sáng trên các con đường sẽ góp phần đảm bảo sự an toàn cho phụ nữ (Energy Sector Management Assistance Program, 2013; Nelson & Kuriakose, 2017). Điện cũng đặc biệt quan trọng đối với phụ nữ làm việc bên ngoài nhà vào buổi tối hoặc sử dụng nhà vệ sinh, dụng cụ nấu ăn và nguồn nước được đặt bên ngoài (UN Women & Women Count, 2022). Tuy nhiên, việc ứng dụng các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả tiết kiệm năng lượng, ví dụ, các giải pháp vận hành hệ thống chiếu sáng công cộng nếu không tính đến sự khác biệt giới và các yếu tố bảo vệ cho các đối tượng yếu thế bao gồm phụ nữ thì vô tình có thể sẽ làm tăng tình trạng quấy rối và bạo lực trên cơ sở giới, không đảm bảo được sự an toàn cho phụ nữ và trẻ em gái trong các khu vực ngõ ngách, vắng người.

Tiền ẩn nhiều rủi ro cho phụ nữ và trẻ em gái khi thực hiện các hoạt động cung cấp năng lượng cho gia đình ở những vùng sâu, vùng xa

Bất bình đẳng giới về vai trò thu gom sinh khối, kiểm củi, chất đốt ở các cộng đồng nông thôn - So với nam giới, phụ nữ ở khu vực nông thôn ở các nước đang phát triển như Việt Nam dành nhiều thời gian hơn cho các hoạt

động như kiếm củi, gánh nước, chế biến thực phẩm và nấu nướng. Ở nhiều cộng đồng, phụ nữ và trẻ em gái chịu trách nhiệm cung cấp các nguồn năng lượng truyền thống như lấy củi, than, phân hoặc chất thải nông nghiệp khác, để đun nấu và sưởi ấm.

Quý Nhi đồng Liên hợp quốc chỉ ra rằng các bé gái trong độ tuổi 5 và 14 tuổi dành nhiều thời gian hơn 40% để làm công việc nội trợ không được trả công và lấy nước, kiếm củi so với các bé trai cùng tuổi. Điều này đôi khi đã trở thành chuẩn mực về vai trò giới coi đó nghiêm nhiên như công việc của phụ nữ. Ví dụ, người Ngơ Rao ở huyện Đăk Tô (Kon Tum), Tây Nguyên có truyền thống là các cô gái vào rừng kiếm củi mang về chất dầu nhà, khi đi lấy chồng sẽ mang theo như sính lễ về nhà chồng và điều này được xem như biểu trưng của một cô dâu giỏi giang và thể hiện tình yêu đối với chồng (Thùy Hương, 2019).

Tuy nhiên, thời gian và công sức lao động của phụ nữ và trẻ em gái trong việc làm giảm sự khan hiếm năng lượng chưa được ghi nhận đúng mức. Những công việc này thường không được coi là những công việc trên thị trường, không thường được tính đến trong những phân tích về cung cầu năng lượng và cũng không được thể hiện trong các biểu mẫu báo cáo và thống kê năng lượng.

Công việc kiếm củi tiềm ẩn rủi ro về sức khỏe, an toàn và bạo lực giới – Phụ nữ và trẻ em gái cũng phải đối mặt với các rủi ro về bạo lực giới, chấn thương ở lưng, bị kiệt sức khi thực hiện các công việc thu gom sinh khối, kiếm củi (Practical Action, 2023). Chưa kể, khi phải dành nhiều thời gian và công sức để có được nguồn năng lượng cần thiết hàng ngày, phụ nữ khó có thời gian để tham gia vào các hoạt động kinh tế tạo thu nhập, các hoạt động học tập và phát triển bản thân, chăm sóc sức khỏe, tham gia vào đời sống chính trị, các hoạt động giải trí, nghỉ ngơi để tái tạo sức lao động (Cazzola, 2018; The Global Initiative for Economic, Social and Cultural Rights, 2020; Chương trình Môi trường Liên Hợp Quốc [UNEP] & các tổ chức khác, 2021).



© GIZ / Vũ Châu Ngọc

Phụ nữ với vai trò góp ý và chia sẻ kinh nghiệm về tiêu dùng và sử dụng năng lượng

Hiện trạng

- Số liệu PAPI (Khảo sát Hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh) cho thấy sự đại diện của phụ nữ ở cấp cộng đồng là rất thấp; chỉ có khoảng 12% các thôn có trưởng thôn là phụ nữ (United Nations Development Programme, 2022). Điều đó có thể khiến cho những kiến thức và kinh nghiệm của phụ nữ không được sử dụng hiệu quả do họ ít được tham gia vào quá trình ra quyết định và thiết kế chính sách liên quan đến quản lý và sử dụng năng lượng tại cộng đồng địa phương.
- Việc lồng ghép quan điểm giới vào các chính sách năng lượng, đặc biệt là năng lượng tái tạo và trao quyền cho phụ nữ trong các quyết định về năng lượng có thể làm gia tăng các lợi ích của năng lượng tái tạo, đặc biệt là những lợi ích liên quan đến tiếp cận, tiêu dùng hộ gia đình và doanh nghiệp siêu nhỏ mà ở đó phụ nữ là người đóng vai trò chủ đạo (Lee & Pollitzer, 2020).

Thách thức và nguyên nhân

Hạn chế về cơ hội cho phụ nữ chia sẻ kinh nghiệm về sử dụng, tiêu dùng năng lượng

Bên cạnh một thực tế rằng tỷ lệ phụ nữ đảm nhiệm những vị trí đại diện cộng đồng như trưởng thôn còn rất thấp. Ngoài ra, ngay cả các cuộc họp ở cộng đồng thường sẽ mời các chủ hộ hoặc đại diện gia đình, ít khi nhấn mạnh khuyến khích sự tham gia của phụ nữ. Ở các vùng dân tộc thiểu số, phụ nữ thường chỉ tham dự cuộc họp ở cộng đồng khi đàn ông đi vắng.

Chưa kể, ngay cả khi tham gia các cuộc họp ra quyết định về các hoạt động của cộng đồng, có thể bao gồm các vấn đề về cơ hội tiếp cận và sử dụng năng lượng, số lượng và chất lượng tham gia của phụ nữ vẫn bị hạn chế do cách thức tổ chức và kỹ năng điều hành các cuộc họp chưa khuyến khích được sự tham gia của phụ nữ (Oxfam & các tổ chức khác, 2010; Phạm & Nguyễn, 2020; Vũ, 2022). Nhiều cuộc họp tham vấn được tổ chức vào những thời điểm mà phụ nữ không thể tham dự do trách nhiệm chăm sóc gia đình, hoặc đôi khi phụ nữ ở những vùng sâu vùng xa gặp hạn chế khi tham gia các cuộc tham vấn ý kiến do họ không biết chữ và chỉ nói được ngôn ngữ bản địa (C3E Initiative, 2019).

Các chuẩn mực xã hội hạn chế vai trò lãnh đạo của phụ nữ, đồng thời ngăn cản họ bày tỏ quan điểm của mình trong các cuộc tham vấn mà họ có thể tham dự.

Sự cần thiết trong việc ghi nhận và tiếp thu các quan điểm giới hay kinh nghiệm, nhu cầu của phụ nữ trong việc phát triển năng lượng và các sản phẩm năng lượng

Sự tham gia của phụ nữ trong giai đoạn lập kế hoạch các dự án phát triển năng lượng là vô cùng cần thiết. Việc thiếu sự phản ánh quan điểm giới và sự tham gia chủ động của phụ nữ ngay từ những giai đoạn lập kế hoạch ban đầu có thể dẫn đến những tác động tiêu cực, chẳng hạn như xác định không chính xác nhu cầu sử dụng năng lượng (điện) của người tiêu dùng và định giá không phù hợp (JICA, 2023), thậm chí có thể sẽ gây bất lợi cho phụ nữ, tiềm ẩn nguy cơ bất bình đẳng giới do những nhu cầu, nguyện vọng và những kiến thức của phụ nữ không có cơ hội được xem xét tới.

Trong bối cảnh quá trình chuyển đổi ngành năng lượng ở Việt Nam đang được thúc đẩy mạnh mẽ nhằm thực hiện cam kết về trung hòa carbon năm 2050, các chính sách, quy định về lao động như việc làm, đào tạo nghề, tiêu chuẩn, an toàn lao động... trong ngành này cũng cần được tính đến các đặc thù giới, đảm bảo quyền bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, cũng như thúc đẩy trao quyền phụ nữ một cách sâu rộng và hiệu quả. Việc phát hiện các khoảng trống giới trong các quy định, chính sách về năng lượng và về lao động liên quan đến năng lượng (như bảo hiểm xã hội, việc làm, an sinh...) có thể góp phần giải quyết tình trạng trung tính giới, nâng cao bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ ở Việt Nam.

Có rất ít các nghiên cứu tập trung vào vấn đề bình đẳng giới trong ngành năng lượng

Cũng giống như nhiều nước trên thế giới, ở Việt Nam, vấn đề giới và năng lượng vẫn còn là một chủ đề khá mới mẻ và ít được đi sâu nghiên cứu. Đặc biệt, không phải tất cả các chính sách về năng lượng hoặc có liên quan đến năng lượng có nhạy cảm giới và đã tính đến những đặc thù của sự khác biệt giới.

Cũng chưa có nhiều nghiên cứu đánh giá tác động xã hội và tác động giới của các chính sách khuyến khích đầu tư xây dựng lưới điện hoặc các trạm phát điện sử dụng năng lượng tại chỗ, năng lượng mới, năng lượng tái tạo làm rõ tính yếu thế của phụ nữ và các nguy cơ tiềm ẩn về các tác động có thể là tiêu cực về nguồn sinh kế, tư liệu sản xuất, môi trường sống, các hệ quả về sức khỏe, di cư lao động và các ảnh hưởng riêng biệt khác đến phụ nữ và trẻ em gái ở khu vực triển khai dự án. Ví dụ, nghiên cứu về chính sách năng lượng tái tạo tại hơn 30 quốc gia cho thấy chỉ có khoảng 18% các chính sách có cân nhắc giới (IRENA, 2019a).

Việc khuyến khích sự tham gia của phụ nữ trong xây dựng các chương trình nghiên cứu khoa học, công nghệ sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả cũng cần được chú trọng. Các nghiên cứu chuyên đề, dựa trên số liệu, bằng chứng từ thực tiễn về các vấn đề chuyển đổi năng lượng có tính đến yếu tố giới là rất hữu ích trong việc cung cấp thông tin cho các quyết định của chương trình

năng lượng và hỗ trợ tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực năng lượng ở Việt Nam. Tuy nhiên, có rất ít các nghiên cứu này. Những nhu cầu, trải nghiệm, đặc điểm khác biệt về giới tính của phụ nữ, nếu được cân nhắc, sẽ tạo ra những cơ hội nâng cao đáng kể giá trị kinh tế, chất lượng, hàm lượng chất xám, sự tiện ích trong quá trình tạo ra các sản phẩm công nghệ sử dụng năng lượng tiết kiệm, hiệu quả, phục vụ được các nhu cầu thân thiện với người dùng và khác biệt giới. Đây là một cơ hội lớn để giải quyết vấn đề trung tính giới trong các chính sách phát triển năng lượng theo hướng tiên tiến, thông minh, thích ứng giới và có trách nhiệm giới ở Việt Nam.



Lời kết

Ở bất cứ xã hội nào, sự tồn tại của các định kiến giới và các chuẩn mực áp đặt vai trò của phụ nữ và quy định chỉ một số công việc phù hợp với họ sẽ gây cản trở phụ nữ tham gia, làm việc và phát triển. Xóa bỏ định kiến và phân biệt đối xử về giới là điều cần thiết để thúc đẩy một xã hội hòa nhập và công bằng, đặc biệt là trong các lĩnh vực như năng lượng, nơi mà trước đây phụ nữ thường ít được đại diện.

Ở Việt Nam, mặc dù có những tiến bộ đáng kể về bình đẳng giới, phụ nữ vẫn tiếp tục phải đối mặt với những rào cản về văn hóa và xã hội gây cản trở sự tham gia đầy đủ của họ vào nền kinh tế. Những rào cản này đặc biệt rõ ràng trong ngành năng lượng, nơi thường được coi là lĩnh vực truyền thống của nam giới. Việc giải quyết những định kiến và thực tiễn phân biệt đối xử này là rất quan trọng không chỉ để đảm bảo quyền và cơ hội bình đẳng cho phụ nữ mà còn tận dụng tiềm năng của họ trong các vai trò kinh tế khác nhau để đóng góp cho sự tăng trưởng và đổi mới của ngành. Bằng cách thúc đẩy bình đẳng giới một cách thực chất và xóa bỏ những định kiến có hại, Việt Nam có thể tăng cường phát triển kinh tế, nâng cao hiệu quả sử dụng năng lượng và đảm bảo quá trình chuyển đổi năng lượng công bằng và bền vững, mang lại lợi ích cho mọi thành viên trong xã hội.

Để làm được điều này, quá trình chuyển đổi năng lượng ở Việt Nam phải mang tính toàn diện, trong đó một số nguyên tắc để thu hẹp khoảng cách giới cần được chú ý:

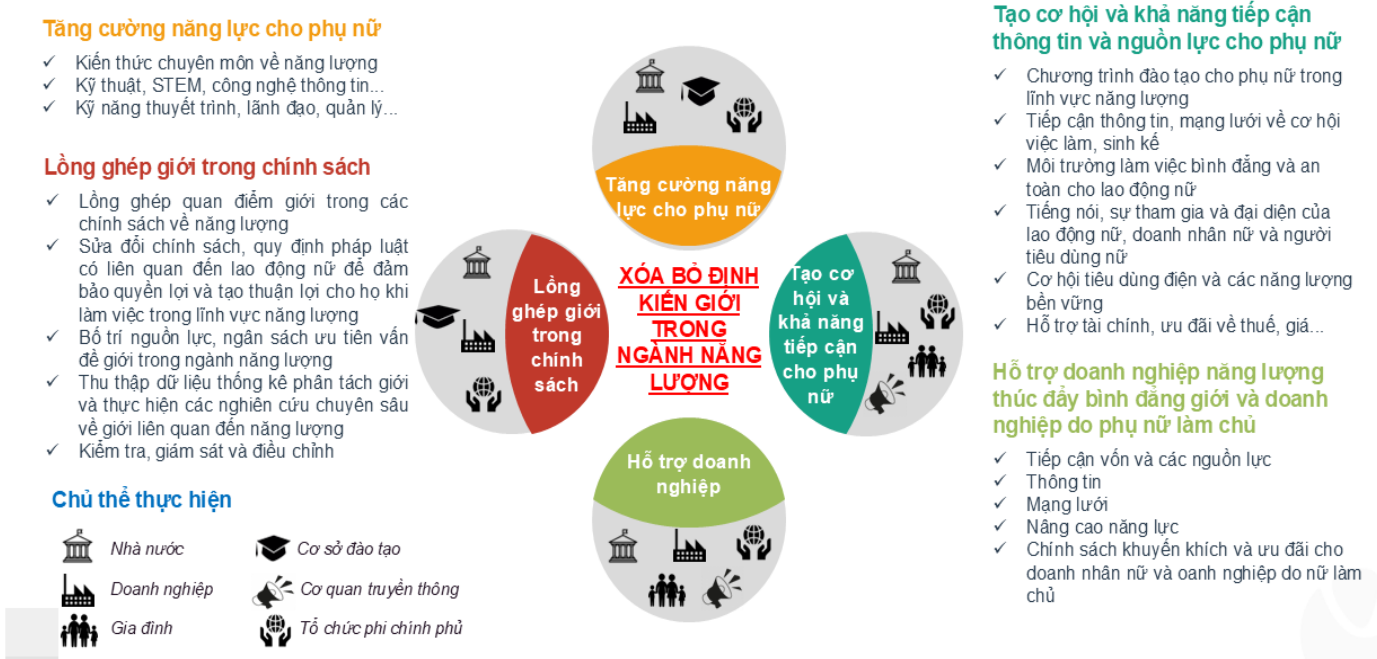
Xóa bỏ định kiến về giới và các rào cản về chuẩn mực ngăn cản phụ nữ tham gia đầy đủ trong lĩnh vực năng lượng - Đây là việc làm tiên quyết cần sự vào cuộc của mọi thành phần xã hội để thay đổi từ nhận thức đến hành vi của từng cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp và cộng đồng. Điều này liên quan đến các chiến dịch nâng cao nhận thức cộng đồng và các chương trình giáo dục thách thức vai trò giới truyền thống, xóa bỏ các chuẩn mực và phân biệt giới tính trong nghề nghiệp nêu bật tiềm năng và sự đóng góp của phụ nữ trong lĩnh vực năng lượng.

Thúc đẩy khả năng tiếp cận bình đẳng với các cơ hội giáo dục, đào tạo và việc làm trong lĩnh vực năng lượng cho phụ nữ - Điều này bao gồm các chương trình đào tạo kỹ thuật và các sáng kiến khuyến khích sự tham gia của phụ nữ trong các lĩnh vực truyền thống do nam giới chiếm ưu thế như kỹ thuật và công nghệ năng lượng tái tạo. Các cơ hội tiếp cận thông tin về giáo dục, đào tạo các ngành nghề kỹ thuật, STEM cho phụ nữ và trẻ em gái cũng cần được thiết kế và thực hiện theo phương thức đáp ứng nhu cầu giới và hiệu quả thực chất.

Đảm bảo rằng tất cả các chính sách và chương trình năng lượng đều đáp ứng nhu cầu giới, có tính đến các nhu cầu và ưu tiên khác nhau của phụ nữ và nam giới - Các chính sách năng lượng đáp ứng giới có thể giúp thúc đẩy tiếp cận công bằng với năng lượng sạch và giá cả phải chăng, từ đó cải thiện sức khỏe, giảm sự cực nhọc và tăng cường cơ hội kinh tế cho phụ nữ. Ngoài ra, các dữ liệu về năng lượng phân tách theo giới là rất quan trọng để xác định các khoảng trống giới vẫn còn tồn tại, phát triển các biện pháp can thiệp có mục tiêu và đo lường tác động của các sáng kiến bình đẳng giới trong lĩnh vực năng lượng. Tích hợp quan điểm giới vào quy hoạch năng lượng đảm bảo rằng nhu cầu của phụ nữ đều được đáp ứng, dẫn đến các giải pháp năng lượng hiệu quả và bền vững hơn.

Cần đảm bảo giám sát việc thực hiện các cam kết về đầu tư tài chính cho các hoạt động về bình đẳng giới và tăng quyền cho phụ nữ - Việc giải quyết các vấn đề bất bình đẳng giới trong ngành năng lượng cần luôn được ưu tiên và bố trí nguồn lực thay vì chỉ được nhìn nhận là vấn đề phụ, thêm vào hoặc sẽ chỉ được thực hiện khi có nguồn tài chính dồi dào. Hơn thế nữa, sẽ không thể thiếu việc thiết lập cơ chế giám sát và đánh giá liên tục việc thực hiện các cam kết, sáng kiến bình đẳng giới trong lĩnh vực năng lượng. Điều này đảm bảo rằng các chương trình thiết kế và các chính sách đi vào thực thi có hiệu quả và những điều chỉnh cần thiết là kịp thời để đạt được kết quả như mong muốn.

Hình 6: Thúc đẩy vai trò và sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực năng lượng



Cần thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ trong việc đóng góp ý kiến, chia sẻ kinh nghiệm và tham gia vào quá trình ra quyết định về phát triển năng lượng - Sự tham vấn cộng đồng trong đó đặc biệt là người tiêu dùng nữ để hiểu những nhu cầu năng lượng cụ thể và những thách thức mà phụ nữ phải đối mặt không những là cần thiết mà còn góp phần đảm bảo rằng các dự án năng lượng được thiết kế và thực hiện theo cách mang lại lợi ích cho tất cả thành viên trong cộng đồng, đặc biệt là phụ nữ.

Các giải pháp thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào phát triển năng lượng là điều cần thiết để đạt được tăng trưởng bền vững và bao trùm. Kinh nghiệm và quan điểm đặc thù giới của phụ nữ có thể nâng cao đáng kể hiệu quả của các chính sách và dự án năng lượng. Bằng cách tham vấn phụ nữ và đảm bảo sự đại diện của họ trong quá trình ra quyết định, ngành năng lượng có thể giải quyết các nhu cầu và thách thức đa dạng giới một cách toàn diện hơn. Cách tiếp cận toàn diện này không chỉ thúc đẩy bình đẳng giới mà còn thúc đẩy sự đổi mới và khả năng phục hồi trong các giải pháp năng lượng, cuối cùng góp phần vào một tương lai năng lượng công bằng và bền vững hơn.

Sự tham gia của khu vực tư nhân đóng vai trò then chốt - để giải quyết vấn đề phân biệt đối xử dựa trên giới tính về việc làm, ngăn chặn và ứng phó với quấy rối tình dục tại nơi làm việc cũng như hỗ trợ nâng cao sự đại diện, cơ hội thăng tiến, vai trò lãnh đạo và sự tham gia của phụ nữ trong các quyết định phát triển ngành năng lượng.

Các sáng kiến, chỉ tiêu ưu tiên nhằm khuyến khích doanh nghiệp tham gia lấp đầy các khoảng trống giới trong lộ trình chuyển đổi ngành năng lượng ở Việt Nam là vô cùng cần thiết. Các giải pháp năng lượng mới mang lại những lợi ích như giảm thời gian lao động dành cho công việc nhà và tạo điều kiện cho phụ nữ và trẻ em gái đạt được thành tựu về giáo dục, vốn xã hội và phúc lợi cần được ghi nhận và nhân rộng. Đặc biệt, sự hỗ trợ dành riêng cho các doanh nhân nữ trong lĩnh vực năng lượng sẽ đảm bảo sự đóng góp hiệu quả của các dự án năng lượng vào mục tiêu giảm nghèo và phát triển kinh tế cho phụ nữ.

Cần có thêm nhiều nghiên cứu chuyên sâu về chính sách phát triển nữ quyền trong ngành năng lượng – Các chính sách này cần được nhìn nhận là một trong những thành tố không thể thiếu của hội nhập phát triển, song song với những nỗ lực toàn cầu nhằm thúc đẩy chuyển đổi công bằng, tăng trưởng xanh và bảo vệ bầu khí quyển trái đất. Do vậy, việc thúc đẩy và duy trì hợp tác với các tổ chức quốc tế và khu vực để chia sẻ những kinh nghiệm, nguồn lực và kiến thức chuyên môn tốt nhất nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực năng lượng có thể giúp Việt Nam không chỉ đạt được các mục tiêu phát triển kinh tế xã hội theo hướng bao trùm, toàn diện, chẳng hạn như các Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDGs) mà còn góp phần khẳng định sự tuân thủ các tiêu chuẩn và cam kết quốc tế về bình đẳng giới và biến đổi khí hậu mà Việt Nam đã tham gia.

Bằng cách tuân thủ những nguyên tắc quan trọng này, Việt Nam có thể đạt được những bước tiến đáng kể trong việc giải quyết vấn đề bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong lĩnh vực năng lượng, góp phần xây dựng một nền năng lượng toàn diện và bền vững hơn.

-----/ /-----



Tài liệu trích dẫn

1. Asian Development Bank, & The Asia Foundation. (2018). *Emerging Lessons on Women's Entrepreneurship in Asia and the Pacific: Case Studies from Asian Development Bank and The Asia Foundation*. <https://www.adb.org/publications/women-entrepreneurship-lessons-asia-pacific>
2. Australia Aid, Ngân hàng Phát triển Châu Á, Tổ chức Lao động Quốc tế, & Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ. (2021). *Tổng quan về bình đẳng giới ở Việt Nam 2021*. https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEA/Docs/Publications/2021/10/vn-CGEP_Full-report_Tieng-Viet-ss.pdf
3. Bialus, D., Le, T. T., Nguyen, T. T. H., & Chu, H. M. (2022). *Financial Access of Women-Owned Small and Medium-Sized Enterprises in Viet Nam*. Asian Development Bank. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/850891/financial-access-women-owned-smes-viet-nam.pdf>
4. Bộ Văn hóa Thể thao và Du lịch, Tổng cục Thống kê, Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới, & Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc. (2008). *Kết quả điều tra gia đình Việt Nam 2006*.
5. Bui, M. T., & Trinh, Q. L. (2021). Women's Economic Empowerment in Vietnam: Performance and Constraints of Female-Led Manufacturing SMEs. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(255), 1-17.
6. C3E Initiative. (2019). *Status Report on Gender Equality in the Energy Sector*. <https://www.globalwomennet.org/status-report-on-gender-equality-in-the-energy-sector/>
7. Carter, J. (2022). *Strengthening Female Entrepreneurship in Vietnam: Challenges and Innovative Solutions*. The Australian National University. <https://giwl.anu.edu.au/sites/default/files/docs/2022/11/GIWL%20publication%20copy.pdf>
8. Cazzola, E. (2018). The role of women in the decarbonization path. *QUADRO INTERNAZIONALE*, 2(2018), 120-125.
9. Cecelski, E. (2000). *The Role of Women in Sustainable Energy Development*. Colorado: National Renewable Energy Laboratory.
10. Chương trình Môi trường Liên Hợp Quốc, Viện Chiến lược, Chính sách, Tài nguyên và Môi trường, & Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ. (2021). *Tóm tắt chính sách: Thực trạng bình đẳng giới và biến đổi khí hậu tại Việt Nam*. https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEA/Docs/Publications/2021/05/vietnam%20report_policy%20brief_digital%20tv%20%281%29.pdf
11. COBENEFITS. (2021). *Renewable energy, employment opportunities and skill requirements Socio-economic assessment tools, key findings and expert contacts*. IRENA Coalition. https://www.cobenefits.info/wp-content/uploads/2021/11/Co-Benefits-Factsheets_Employment_2021-2022.pdf
12. Dicalou, M., Green, K. W., & Götzmann, N. (2021). *Summary report – Roundab on the rights of women and girls in the energy transition in Sub Saharan Africa*. The Danish Institute for Human Rights. https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/EnergyGenderRoundtableOutcomeReport_EN_accessible.pdf
13. Eckstein, D., Künzel, V., Schäfer, L., & Wings, M. (2020). *GLOBAL CLIMATE RISK INDEX 2020. Who Suffers Most from Extreme Weather Events? Weather-Related Loss Events in 2018 and 1999 to 2018*. Germanwatch e.V. https://germanwatch.org/sites/default/files/20-2-01e%20Global%20Climate%20Risk%20Index%202020_15.pdf
14. Energy Sector Management Assistance Program. (2013). *Integrating Gender Considerations into Energy Operations*. Washington, DC: World Bank.
15. European Institute for Gender Equality. (2016). *Gender and Energy*. https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-and-energy?language_content_entity=en
16. European Union, WeempowerAsia, & UN Women. (2020). *The summary study: A review of the implementation of small and medium enterprises support registration and the capacity building needs and training services for women-owned SMEs and Women entrepreneurs in Vietnam*. Hanoi: Vietnam.
17. Global Initiative for Economic, Social and Cultural Rights. (2020). *Renewable Energy and Gender Justice*. https://geneva.fes.de/fileadmin/user_upload/documents/2020/2020_GI-ESCR_Paper.pdf
18. Gorjian, S. (2019). *Role of Women in Renewable Energy Sector*: Tarbiat Modres University
19. Hoang, T. L. A. (2019). How Can the Embodiment of Women Leadership Alter the Stereotypically Masculine Schema for Leadership? *VNU Journal of Science: Economics and Business*, 35(5E), 26-37.
20. Hội đồng Doanh nhân nữ Việt Nam, Mekong Business Initiative, & The Asia Foundation. (2018). *Needs assessment of women-owned small and medium-sized enterprises in Vietnam*. Truy cập tại <https://asiafoundation.org/wp-content/uploads/2018/10/Needs-Assessment-of-Women-Owned-Small-and-Medium-Sized-Enterprises-in-Vietnam.pdf>
21. Institute of Labour Science and Social Affairs. (2021). Future skills and job creation through renewable energy in Vietnam. Assessing the co-benefit of decarbonising the power sector. In COBENEFITS (Ed.), *Renewable energy*,

employment opportunities and skill requirements Socio-economic assessment tools, key findings and expert contact 73.
IRENA Coalition

22. International Finance Corporation. (2018). *Financial Inclusion for Woman-Owned Micro, Small & Medium Enterprises (MSMEs) in India*. International Finance Corporation. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/684021582287157138/financial-inclusion-for-woman-owned-micro-small-and-medium-enterprises-msmes-in-india>
23. International Renewable Energy Agency. (2016). *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2016*. https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2016/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2016.pdf?rev=99964b36134445b987ccce1338810bd7
24. International Renewable Energy Agency. (2019a). *Renewable energy: A gender perspective*. https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA_Gender_perspective_2019.pdf?rev=bed1c40882e54e4da21002e3e1939e3d
25. International Renewable Energy Agency. (2019b). *Renewable Energy and Jobs Annual Review 2019*. https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jun/IRENA_RE_Jobs_2019-report.pdf?rev=58ac56eaa71242309b0278055747df68
26. International Renewable Energy Agency. (2020a). *Measuring the socioeconomics of the transition: A focus on jobs*. https://www.irena.org/-/media/Irena/Files/Technical-papers/IRENA_Measuring_Socio-economic_Jobs_2020.pdf?rev=8e91410c76fd46dab585d59eeefc8e91
27. International Renewable Energy Agency. (2020b). *Renewable Energy and Jobs – Annual Review 2020*. https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Sep/IRENA_RE_Jobs_2020.pdf?rev=db153791a7744a33913b553e02a1e5b0
28. International Renewable Energy Agency. (2020c). *Wind Energy: A Gender Perspective*. https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Jan/IRENA_Wind_gender_2020.pdf?rev=270b62baad3c40a5b289a4f47eb8c5a9
29. International Renewable Energy Agency. (2022). *Solar PV A Gender perspective*. https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2022/Sep/IRENA_Solar_PV_Gender_perspective_2022.pdf?rev=61477241eb9e4db2932757698c554dc2
30. Japan International Cooperation Agency. (2023). *Reference material for gender mainstreaming in the genergy sector*. https://www.jica.go.jp/Resource/english/our_work/thematic_issues/gender/c8h0vm0000f3jmj6-att/gender_mainstreaming_06.pdf
31. Joanna, R., Neil, R., Japhta, R., & Huong, M. H. (2017). *Women-owned enterprises in Vietnam: Perceptions and Potential*. International Finance Corporation. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/698121515566252663/pdf/121280-v2-WP-VN-ENGLISH-Market-study-on-Women-owned-enterprises-in-Vietnam-PUBLIC.pdf>
32. Lee, H., & Pollitzer, E. (2020). *Applying gender lenses to the interlinkages and synergies between SDGs: Making sure that Agenda 2030 will not leave women behind*. https://www.globalwomennet.org/wp-content/uploads/2021/02/Applying_gender_lens_to_the_interlinkages_and_synergies_betweenSDGs.pdf
33. Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam & Cơ quan Hợp tác Quốc tế Hoa Kỳ. (2015). *Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh 2015: Đánh giá chất lượng điều hành kinh tế để thúc đẩy phát triển doanh nghiệp*. Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động.
34. Maier, E., Constant, S., & Ahmad, A. (2022). *Toward More and Better Jobs for Women in Energy. An assessment undertaken to guide the new Regional Network in Energy for Women—RENEW*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/09981130622220953/pdf/IDU0864241720fd0f04d5a094d009ba1a46de97d.pdf>
35. Nathan, D., & Kellar, G. (2021). *Gender Justice: Clean Cooking Energy*. In Friedrich-Ebert-Stiftung (Ed.), *Energy and Gender in Asia. A regional review*. Hanoi: Vietnam Office | Regional Project for Climate & Energy in Asia.
36. Neefjes, K., & Ngô, T. T. N. (2021). *Triển vọng Chuyển dịch Năng lượng đảm bảo Công bằng Xã hội tại Việt Nam: 2021 và tương lai*. Friedrich-Ebert-Stiftung, VIET, Climate Sense. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/vietnam/18265-20210907.pdf>
37. Nelson, S., & Kuriakose, A. T. (2017). *Gender and renewable energy: Entry points for women's livelihoods and employment*. Climate Investment Fund. https://www.cif.org/sites/cif_enc/files/gender_and_re_digital.pdf

38. Oxfam, Action Aid, Isee, & Caritas. (2010). *Báo cáo hiện trạng bất bình đẳng giới trong cộng đồng dân tộc thiểu số*.
39. Patnaik, S., Jha, S., & Jain, T. (2021). *Improving Women's Productivity and Incomes Through Clean Energy in India*. Council on Energy, Environment and Water. <https://shellfoundation.org/app/uploads/2021/07/Improving-Womens-Incomes-and-Productivity-through-Clean-Ene.pdf>
40. Phạm, T. H., & Nguyễn, T. H. (2020). *Bản Tóm tắt Báo cáo Đánh giá Độc lập Phân tích Giới trong Chương trình Mục tiêu Quốc gia Giảm nghèo Bền vững (giai đoạn 2016-2020)*. <https://www.care.org.vn/project/phan-tich-gioi-trong-chuong-trinh-muc-tieu-quoc-gia-giam-ngheo-ben-vung/?lang=vi>
41. Practical Action. (2023). *Mainstreaming gender in national energy policy and plans: Learning from Kenya's journey and success*. <https://practicalaction.org/knowledge-centre/resources/mainstreaming-gender-in-national-energy-policy-and-plans-learning-from-kenyas-journey-and-success/>
42. Resurrección, B. P., & Boyland, M. (2017). *Gender Equality in Renewable Energy in the Lower Mekong: Assessment and Opportunities*. United States Agency for International Development. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00SVKB.pdf
43. Thùy Hương. (2019). *Cũi hừa hôn của thiếu nữ Rơ Ngao ở Pô Kô*. Truy cập ngày 30/5/2023 tại <http://m.baokontum.com.vn/dat-nguoi-kon-tum/cui-hua-hon-cua-thieu-nu-ro-ngao-o-po-ko-11018.html>
44. Tổng cục Thống kê. (2021). *Kết quả khảo sát mức sống dân cư Việt Nam năm 2020*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
45. Tổng cục Thống kê. (2022). *Thông tin thống kê giới tại Việt Nam 2021*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
46. Tổng cục Thống kê. (2023). *Thông cáo báo chí về tình hình dân số, lao động việc làm quý iv và năm 2023*. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/12/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-dan-so-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2023/>
47. Tổng cục Thống kê, & Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc. (2021). *Điều tra các mục tiêu phát triển bền vững về trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2020-2021. Báo cáo kết quả điều tra*. Hà Nội: Nhà xuất bản Hồng Đức.
48. Turkish Women in Renewables and Energy Network. (2022). *Gender equality in energy industry report, conducted for GIZ*. <https://www.globalwomennet.org/gender-equality-in-energy-industry-report/>
49. UN Women, & Women Count. (2022). *Gender equality and sustainable energy: Lessons from Pacific Island countries and territories*. UN Women. <https://data.unwomen.org/publications/gender-equality-sustainable-energy-pacific>
50. United Nations Development Programme. (2022). *Seminar: Women's political participation and innovation in Viet Nam's Development*. <https://www.undp.org/vietnam/speeches/seminar-womens-political-participation-and-innovation-viet-nams-development>
51. United Nations Environment Programme. (2020). *Gender integration in renewable energy policy. A guideline for renewable energy policy and decision makers*.
52. Viện Nghiên cứu Phát triển Xã hội. (2016). *Các yếu tố xã hội quyết định bất bình đẳng giới ở Việt Nam: Kết quả nghiên cứu từ 2012 đến 2015*. <https://isds.org.vn/an-pham/cac-yeu-to-xa-hoi-quyet-dinh/>
53. Viện Nghiên cứu Phát triển Xã hội. (2020). *Nam giới và nam tính trong một Việt Nam đang hội nhập*. <https://isds.org.vn/an-pham/nam-gioi-va-nam-tinh-trong-mot-viet-nam-dang-hoi-nhap/>
54. Vũ, T. T. (2022). *Đề không bị bỏ lại phía sau: Cơ hội và năng lực hòa nhập xã hội của phụ nữ dân tộc thiểu số (Nghiên cứu ở Tây Bắc)*. Hà Nội: Nhà xuất bản Khoa học Xã hội.
55. World Bank. (2020). *Gender Data Portal: Share of graduates by field, female (%)*. <https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/se-ter-grad-fe-zs?year=2016&fieldOfStudy=Science%2C+Technology%2C+Engineering+and+Mathematics+%28STEM%29#idRelatedContent>
56. World Bank. (2022a). *Women's participation in the renewable energy workforce in Sub-Saharan Africa*. World Bank Group. <https://www.energia.org/publications/womens-participation-in-the-renewable-energy-workforce-in-sub-saharan-africa/>
57. World Bank. (2022b). *Vietnam - Country Climate and Development Report : Reconciling Economic Success with Climate Risks - Overview*. World Bank Group. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099000007072236813/p177241053ba0a05a0811809c0a36a856da>
58. World Bank. (2022c). *Fertility rate, total (births per woman)*. <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=DE-JP>
59. Đăng Nguyên. (2019). *Trường đại học thay đổi cảnh quan vì... nhiều sinh viên nữ*. <https://thanhnien.vn/truong-dai-hoc-thay-doi-canh-quan-vi-nhieu-sinh-vien-nu-185907336.htm>