

ĐỊNH KIẾN VỀ GIỚI VỚI VẤN ĐỀ PHỤ NỮ THAM GIA LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

● MAI THỊ DIỆU THÚY

TÓM TẮT:

Bình đẳng giới là một trong những mục tiêu mà hầu hết các quốc gia trên thế giới đang hướng tới. Khi công bằng và bình đẳng được nâng cao, xã hội sẽ ổn định hơn cho nên vai trò của Nhà nước là phải tạo ra một môi trường bình đẳng cho mọi người phát triển trên nhiều lĩnh vực. Ở Việt Nam, phụ nữ tham gia hoạt động chính trị từ rất sớm và đã phát huy vai trò của mình ở nhiều lĩnh vực quan trọng. Tuy nhiên, cho đến nay, định kiến về giới vẫn là một vấn đề thực tế của xã hội và tạo nên sự bất bình đẳng lớn giữa nam và nữ trên nhiều lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực chính trị. Bài viết đi sâu phân tích và làm rõ sự tác động của định kiến giới đối với vấn đề phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý, từ đó đề xuất những giải pháp hữu hiệu nhằm nâng cao hiệu quả bảo đảm cho phụ nữ Việt Nam tham gia hoạt động lãnh đạo, quản lý.

Từ khóa: định kiến giới, quyền tham chính, phụ nữ, bình đẳng giới, Việt Nam.

1. Giới và định kiến về giới

Có nhiều quan điểm khác nhau về giới, xét ở góc độ chung nhất, giới được gắn liền với giới tính và theo đó giới được hiểu là: “*Giới tính chỉ sự khác biệt về sinh học giữa nam giới và nữ giới mang tính toàn cầu và không thay đổi*”¹. Quan điểm này hầu hết được cộng đồng quốc tế chấp nhận không tính đến sự khác biệt về văn hóa, tôn giáo, yếu tố chính trị... Còn khái niệm về giới được Tổ chức Lao động quốc tế đưa ra là: “*Giới chỉ sự khác biệt về xã hội và quan hệ (về quyền lực) giữa trẻ em trai và trẻ em gái, giữa phụ nữ và nam giới, được hình thành và khác nhau ngay trong một nền văn hóa hoặc giữa các nền văn hóa và thay đổi theo thời gian. Sự khác biệt này được nhận thấy một cách rõ ràng trong vai trò, trách nhiệm, nhu cầu, khó khăn và thuận lợi của các giới tính*”. Theo đó, Luật Bình đẳng giới năm 2006 đã đưa ra định nghĩa về giới như sau: “*Giới chỉ đặc điểm, vị trí, vai trò của nam và nữ trong tất cả các mối quan hệ xã hội*” (Khoản 1, Điều 5).

Yếu tố giới sẽ gắn liền với các mối quan hệ xã hội nên có sự thống nhất giữa các nền văn hóa, các dân tộc, các thời điểm khác nhau, trong khi đó, cách nhìn về định kiến giới giữa các nền văn hóa khác nhau, giữa các mốc thời gian khác nhau lại không có sự đồng nhất. Sở dĩ có thực trạng này vì định kiến về giới được hiểu là những suy nghĩ của mọi người về việc nam giới và nữ giới, trẻ em trai và trẻ em gái có khả năng làm gì và vai trò chức năng của họ là gì. Sự mong đợi và kỳ vọng của xã hội thường “gán”, “buộc” phụ nữ và nam giới những việc phải thực hiện tương ứng với vị thế xã hội của họ. Chính vì thế, tại khoản 4 Điều 5 Luật Bình đẳng giới năm 2006 đã xác định: “*Định kiến giới là nhận thức, thái độ và đánh giá thiên lệch, tiêu cực về đặc điểm, vị trí, vai trò và năng lực của nam hoặc nữ.*” Chính sự đánh giá thiên lệch này đã tạo ra phạm vi hoạt động của mỗi giới là khác nhau, không gian hoạt động của phụ nữ thường “gói trọn” vào trong ngôi nhà của mình,

trong khi đó, nam giới được định hướng và mong đợi ở một không gian hoạt động đa dạng và phong phú hơn. Xuất phát từ định kiến về giới như vậy nên ở hầu hết các quốc gia châu Á truyền thống, trong đó có Việt Nam thì chuẩn mực kỳ vọng của xã hội tồn tại từ thế hệ này sang thế hệ khác đối với phụ nữ là người có vai trò chăm sóc gia đình, bổn phận của phụ nữ là đảm đương việc bếp núc, nội trợ, lau dọn nhà cửa. Trong khi đó, đàn ông có tố chất mạnh mẽ, thuận lợi, cho việc đảm trách các công việc lãnh đạo, quản lý và tham gia các hoạt động xã hội, điều này dường như được coi là đặc quyền thuộc về đàn ông. Chính những định kiến sai lệch về giới như vậy đã làm cho cách nhìn về bình đẳng giới cũng rất khác nhau. Nhiều người cho rằng bình đẳng giới đồng nghĩa với sự cào bằng và bình quân, theo đó những gì mà nam giới làm được thì phụ nữ cũng làm được và ngược lại. Với quan niệm này ở nhiều lúc, nhiều nơi đưa đến hệ quả phụ nữ phải cáng đáng những công việc nặng nhọc, độc hại không phù hợp với đặc điểm thể chất và chức năng về giới. Hoặc trong một số trường hợp lại quan niệm ưu tiên cho nữ giới về hưu sớm hơn so với nam giới...

2. Lãnh đạo, quản lý và vai trò giới trong lãnh đạo, quản lý

Có thể nói, lãnh đạo, quản lý là hai khái niệm khá gần nhau nhưng không hoàn toàn giống nhau và xu hướng hiện nay là tách bạch hai khái niệm: lãnh đạo - quản lý và nhìn nhận chúng với tư cách là hai hoạt động độc lập. Trong tiếng Anh, lãnh đạo được gọi là leadership và quản lý được gọi là management.

Lãnh đạo (leadership): Là “dẫn lối, chỉ đường” cho một nhóm, một cộng đồng hoạt động để đi đến mục tiêu đề ra. Lãnh đạo có chức năng vạch ra đường hướng, chiến lược tổng thể cho hoạt động của cộng đồng, xã hội.

Quản Lý (management): Là hoạch định, tổ chức, chỉ đạo và kiểm soát công việc,

khai thác các nguồn lực nhằm đạt được mục tiêu đề ra. Quản lý có chức năng xây dựng cách thức, biện pháp hoạt động cụ thể để thực hiện đúng hướng mà lãnh đạo đã vạch ra.

Lãnh đạo, quản lý là một chức năng xã hội bắt nguồn từ tính chất của quá trình lao động trong các tổ chức xã hội. Các tổ chức có thể được hình thành tự phát hay có chủ đích nhưng luôn gắn với những

mục tiêu nhất định mà số đông hoặc toàn thể các thành viên đồng thuận và theo đuổi.

Trong rất nhiều trường hợp khác, hai thuật ngữ này mang hàm nghĩa khác nhau dù có liên quan đến nhau. Quản lý được quan niệm là “nghệ thuật đạt được mục tiêu thông qua người khác”². Do đó, “quản lý liên quan đến đạt được mục tiêu, thông qua con người với định hướng nhiệm vụ, định hướng thành tựu và định hướng con người trong khuôn khổ tổ chức”³. Quản lý, được hiểu là “(1) theo đuổi các mục tiêu của tổ chức một cách hiệu lực và hiệu quả; (2) kết hợp công việc của mọi người thông qua việc lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra các nguồn lực của tổ chức”⁴. Theo cách quan niệm này, lãnh đạo là một chức năng của quản lý, chức năng phối hợp làm việc với người khác để thiết kế và triển khai các kế hoạch và cơ cấu tổ chức để đạt được mục tiêu quản lý. Lãnh đạo được quan niệm là “khả năng ảnh hưởng đến những người dưới quyền để họ tự nguyện theo đuổi mục tiêu của tổ chức”⁵.

3. Thực trạng phụ nữ tham gia, lãnh đạo quản lý ở Việt Nam hiện nay

Trong những năm gần đây, Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu nhất định trong việc bảo đảm quyền lãnh đạo, quản lý của phụ nữ trên thực tế... Thể hiện ở chỗ Việt Nam đã xây dựng khung pháp lý khá hoàn thiện về vấn đề bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ. Thông qua việc ghi nhận quyền bình đẳng của phụ nữ trong đời sống chính trị trong nội dung 5 bản Hiến pháp, đặc biệt trong Điều 26 Hiến pháp năm 2013 quy định: “Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới; Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội”. Đồng thời, nội dung này được thể chế hóa trong nội dung của các văn bản luật như: Luật Bình đẳng giới năm 2007, Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân năm 2015, Bộ luật Dân sự (2015), Bộ luật Hình sự năm (2015 sửa đổi năm 2017), Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Pháp lệnh về thực hiện dân chủ ở xã, phường, thị trấn (2007)... Đặc biệt là các Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới qua các giai đoạn do Chính phủ ban hành mà gần đây nhất là Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 được

Chính phủ ban hành vào ngày 03/3/2021, nhằm mục tiêu: tiếp tục thu hẹp khoảng cách giới, tạo điều kiện, cơ hội để phụ nữ và nam giới tham gia, thụ hưởng bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước⁶. Đây chính là cơ sở pháp lý quan trọng thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào chính quyền các cấp, đồng thời thể hiện quyết tâm nội luật hóa nhiều công ước quốc tế mà Việt Nam đã ký kết, thể hiện cam kết ủng hộ phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị của Đảng và Nhà nước ta. Bên cạnh đó, để bảo đảm quyền lãnh đạo, quản lý của phụ nữ được thực thi hiệu quả trên thực tế, Nhà nước luôn xác định việc bảo đảm bình đẳng giới trên các lĩnh vực là trách nhiệm của tất cả các cơ quan trong bộ máy nhà nước, nhưng trong đó có các thiết chế đặc thù để thực thi việc bảo đảm các quyền của phụ nữ bao gồm: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cùng với Ủy ban Quốc gia tiến bộ phụ nữ Việt Nam và các cơ quan Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đóng vai trò tư vấn, phối hợp, vận động, thúc đẩy, hỗ trợ, quản lý giám sát công tác bình đẳng giới ở các lĩnh vực, ngành, trong đó có lĩnh vực chính trị.

Chính nhờ những nỗ lực của Đảng và Nhà nước trong việc hoàn thiện các qui định pháp luật cũng như những thiết chế bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ nên trong những năm qua quyền chính trị của phụ nữ Việt Nam đã được thực hiện tương đối đầy đủ. Điều này được thể hiện rõ ở chỗ: Nếu trong nhiệm kỳ Đại hội Đảng khóa IX và X trong cơ cấu Bộ Chính trị không có đại biểu nữ, thì đến nhiệm kỳ XI, khi Hội nghị lần thứ nhất của Ban chấp hành Trung ương bầu Bộ Chính trị mới có 1 đại biểu nữ, đến gần giữa nhiệm kỳ mới bổ sung thêm 1 đại biểu nữ nữa, đến Đại hội lần thứ XIII, trong số Ủy viên Trung ương Đảng chính thức được bầu có 18 đại biểu nữ, tăng 1 đại biểu so với nhiệm kỳ khóa XII. Trong 63 Bí thư tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương nhiệm kỳ 2020-2025 có tới 9 người là nữ thuộc các tỉnh: Lạng Sơn, Lai Châu, Thái Nguyên, Vĩnh Phúc, Bắc Ninh, Hà Nam, Ninh Bình, Quảng Ngãi và An Giang. Đây là số lượng nữ bí thư tỉnh ủy nhiều nhất từ trước đến nay. Theo thống kê của Hội Liên hiệp Phụ nữ (LHPN) Việt Nam, trong nhiệm kỳ này, ở cấp cơ sở, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy đạt 21%, tăng 2%;

cấp trên cơ sở đạt 17%, tăng 2%. Đối với các Đảng bộ trực thuộc Trung ương, tỷ lệ nữ đạt 16%, tăng 3% so với nhiệm kỳ trước. Không chỉ đối với cơ quan Đảng mà ở cơ quan quyền lực cao nhất là Quốc hội, cũng đạt được những thành tựu đáng ghi nhận. Quốc hội Việt Nam đã trải qua 15 khóa kéo dài gần 80 năm, luôn có sự tham gia của các nữ đại biểu. Nếu so sánh tỷ lệ nữ tham gia khóa Quốc hội đầu tiên chỉ là 3% (với 10 đại biểu) thì đến khóa XIV tỷ lệ nữ chiếm 26,8% và khóa XV cũng chính là nhiệm kỳ có tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội cao nhất từ trước đến nay đạt tỷ lệ 30,26%. (151 đại biểu nữ /499 đại biểu) và cao hơn nhiệm kỳ trước 3,54%. Như vậy, Quốc hội khóa XIV và XV đã đạt được những thành tựu khá lớn trong vấn đề bảo đảm bình đẳng giới trong đời sống chính trị. Bên cạnh đó, trong các nhiệm kỳ từ khóa X đến khóa XV, Việt Nam vẫn là nước được Liên minh Nghị viện thế giới (IPU) đánh giá có tỷ lệ đại biểu trong nghị viện cao. Theo số liệu của Liên minh Nghị viện thế giới, tính đến ngày 1/5/2017, Việt Nam xếp thứ 60 trên 233 quốc gia, trong khi đó so sánh với tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội trung bình của châu Á là 19,7% và của thế giới là 23,4%. Đây là kết quả đáng ghi nhận đối với việc hiện thực hóa các chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về đảm bảo quyền chính trị của phụ nữ.

Trong những năm gần đây, ở Việt Nam vẫn tồn tại khoảng cách khá lớn về tỷ lệ phụ nữ tham gia vào hệ thống chính trị các cấp. Thực tế cho thấy, trình độ học vấn của cán bộ, công chức nữ tương đối cao, song họ thiếu công cụ lý luận, cho nên cán bộ nữ luôn chịu thiệt thòi trong quá trình phấn đấu trên con đường chức nghiệp. Chính vì thế, mặc dù cán bộ nữ có thể trưởng thành trước nam giới 4-5 năm, nhưng hiệu ứng “nam trưởng, nữ phó” vẫn còn hiện hữu trong hệ thống chính trị các cấp. Điều này thể hiện rõ ở tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy Đảng nhiệm kỳ 2020 - 2025 mặc dù đã tăng hơn nhiệm kỳ 2015 - 2020. Tỷ lệ cấp tỉnh 25,6%, tăng 4,2% so với nhiệm kỳ trước; cấp huyện đạt 20,1%, cao hơn 1,9% so với nhiệm kỳ trước, có 9/63 tỉnh, thành có Bí thư Tỉnh ủy là nữ. Những số liệu này cho thấy dù tỷ lệ đảng viên nữ tham gia cấp ủy Đảng trong những năm qua đã có nhiều thay đổi tích cực đáng ghi nhận, nhưng trong tương quan với nam giới thì thực tế vẫn còn thấp.

Với mức tham gia cấp ủy Đảng hạn chế như vậy, thực sự nữ đảng viên chưa đại diện được lượng nữ đông đảo trong xã hội. Bên cạnh đó, sự thiếu hụt cán bộ nữ trong một số lĩnh vực quan trọng sẽ cản trở đến việc hoạch định và thực thi chính sách liên quan đến bình đẳng giới. Ngay trong cơ quan quyền lực Nhà nước cao nhất là Quốc hội tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XV là 30,26% nhưng tỷ lệ này phân bố chưa đồng đều ở các đoàn đại biểu có đến 25 tỉnh, thành có tỷ lệ nữ đại biểu dưới 20%. Thực tế này cho thấy, mục tiêu của Đảng và Nhà nước về bình đẳng giới vẫn chưa có bước phát triển vững chắc, vẫn chưa đạt được mục tiêu 35% mà Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới đã đề ra, cũng như tỷ lệ đại biểu nữ phân bố đồng đều ở các địa phương trong cả nước. Điều này thể hiện sự không cân bằng giữa các cá nhân, cũng như các nhóm nam giới và phụ nữ trong việc tiếp cận các cơ hội, nguồn lực cũng như thụ hưởng những thành quả mà xã hội mang lại, tạo nên sự phân biệt đối xử trên cơ sở giới, nghĩa là nam giới hay phụ nữ bị đối xử khác nhau, do định kiến giới tác động đến.

Trên thực tế, cán bộ nữ lãnh đạo ở Việt Nam vẫn có nhiều thế mạnh riêng về phẩm chất đạo đức, năng lực, trách nhiệm, tinh thần làm việc công tâm, tác phong giản dị, có các sáng kiến, tạo ra một số ảnh hưởng nhất định trong quá trình xây dựng, cải tiến, giám sát thực thi các chính sách, pháp luật⁷. Vì thế, người phụ nữ sẽ có những điểm độc đáo trong cách thức lãnh đạo, quản lý và họ có thể đứng vững trên con đường tham gia đời sống chính trị. Chính sự độc đáo trong phong cách lãnh đạo của cán bộ nữ góp phần mang lại hiệu quả trong công việc. Mặc dù vậy, trên thực tế, chúng ta vẫn có thể thấy được sự khác biệt cách thức đánh giá năng lực giữa nam và nữ trên cơ sở giới một cách khá rõ nét về một số năng lực, phẩm chất lãnh đạo, quản lý. Một số phẩm chất, năng lực luôn mặc nhiên được gắn với nam giới như khả năng điều hành công việc, khả năng quyết đoán, ứng phó với tình hình thực tế, khả năng linh hoạt, năng động, sáng tạo. Đây là những phẩm chất đòi hỏi nhiều về yếu tố “nam tính” theo kỳ vọng của số đông trong xã hội, nhất là khả năng điều hành công việc và quyết đoán. Do đó, hình ảnh nam giới với tư cách là người lãnh đạo, quản lý luôn hiện diện trong nhận thức của mọi người.

4. Sự tác động của định kiến về giới đối với việc tham gia lãnh đạo quản lý của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay

Thực tế cho thấy, dù cho bối cảnh kinh tế - xã hội ở Việt Nam đã thay đổi và các giá trị xã hội cũng thay đổi theo, nhưng những quan niệm định kiến giới vẫn tồn tại bền vững trong mỗi xã hội. Bởi cùng với những quy định của luật pháp, những giá trị, chuẩn mực giới đã được xã hội hóa và tác động đến đứa trẻ ngay từ khi mới sinh. Chính quá trình xã hội hóa đã chuyển con người sinh vật thành con người xã hội thông qua học tập các giá trị, chuẩn mực, tri thức của xã hội. Vì thế, trẻ em khi sinh ra sẽ được cha mẹ và người thân dạy cách làm thế nào để trở thành con trai và con gái, để rồi xã hội luôn kỳ vọng ở nam giới “hướng ngoại”, vai trò của nam giới là vai trò “văn hóa” và phụ nữ “hướng nội”, vai trò của phụ nữ là vai trò “tự nhiên”⁸. Chính điều này làm cho hình ảnh của phụ nữ thường gắn với “thiên chức”, là người “giữ lửa” trong gia đình, không gian hoạt động chật hẹp chỉ “gói tròn” ở gia đình, được kỳ vọng với hoạt động nhẹ nhàng, giản đơn. Trong khi đó, nam giới thường gắn với các hoạt động bên ngoài xã hội, được kỳ vọng là “trụ cột”, với những hoạt động mạnh mẽ, có tính chất trí tuệ. Do đó, đã có sự phân chia ranh giới rõ ràng trong phạm vi hoạt động của phụ nữ và nam giới. Vì lẽ đó, một mặt với quan niệm người phụ nữ chỉ phù hợp với công việc nội trợ, dẫn đến ở một số gia đình người chồng không cho người vợ đi làm, không cho tham gia các hoạt động xã hội. Mặt khác, làm cho phụ nữ ít được tự do chọn lựa trong phân công lao động, cho nên họ chỉ giới hạn tập trung ở một số ngành nghề đặc thù, gặp khó khăn trong việc tham gia vào nhóm nghề nghiệp mới mở hoặc nghề nghiệp nam giới chiếm ưu thế vượt trội.

Chính xu hướng đánh giá mang tính định kiến giới của xã hội đối với nam giới hoặc phụ nữ, tạo ra sự không công bằng về cơ hội, điều kiện để hai giới tham gia lãnh đạo, quản lý và tước đoạt cơ hội bình đẳng trong việc mưu cầu các lợi ích phát triển của bản thân phụ nữ. Điều này, lý giải vì sao có sự hạn chế và thiếu vắng của phụ nữ trong các vị trí chiến lược, sự kỳ vọng cũng như cơ hội đào tạo giữa nam và nữ dường như vẫn còn khoảng cách giới khá lớn. Do đó, trong lĩnh vực chính trị, nam giới thường có ưu thế hơn đối với phụ nữ. Điều này được phản ánh khá rõ nét trong một bài báo đăng trên Tờ The

Economist lưu ý: “Phụ nữ đã đạt được những bước tiến dài trong tất cả các lĩnh vực nhưng họ vẫn còn gặp nhiều khó khăn hơn so với nam giới trong việc nắm giữ những chức vụ cao nhất... Nam giới và nữ giới khi mới ra trường đều được tuyển dụng với số lượng gần như tương đương nhau, nhưng nửa đường trên các nấc thang danh vọng nhiều phụ nữ đã bị loại ra ngoài; và ở vị trí đỉnh cao thì hầu như không còn ai... Hầu hết những vị trí cao cấp vẫn là một đặc quyền của đàn ông”⁹.

Mặt khác, chính định kiến giới thường dẫn đến sự hình thành khuôn mẫu giới tính trong lãnh đạo, quản lý đã tạo ra rào cản đối với phụ nữ khi tham gia vào lĩnh vực chính trị. Khuôn mẫu này thường gắn đàn ông với quyền lực và khả năng quản lý. Chẳng hạn, tính cách lãnh đạo điển hình là chuyên quyền và chỉ huy. Từ đó, hình ảnh lãnh đạo nam và lãnh đạo nữ được xây dựng với hai mô hình hoàn toàn khác nhau. Nếu như hình ảnh của nữ lãnh đạo là nhạy cảm, dễ xúc động thì hình ảnh của nam lãnh đạo được xây rất mạnh mẽ, năng nổ và hợp lý¹⁰. Chính sự tác động của khuynh hướng thiên vị đưa đến hệ quả phụ nữ lãnh đạo, quản lý thường bị dò xét và đánh giá khắt khe hơn nam giới. Nếu có sai sót trong quá trình lãnh đạo, quản lý, phụ nữ luôn bị phán xét là chỉ biết lo cho gia đình và thường bị đánh giá thấp hơn nam giới khi họ tham gia vào những vị trí mà nam giới thường đảm nhiệm. Hệ quả là, nam giới thường không thích lãnh đạo của mình là phụ nữ và thậm chí, phụ nữ cũng không thích lãnh đạo của mình là cùng giới với họ. Điều này cho thấy, chính khuôn mẫu về hình ảnh lãnh đạo đã khiến hình ảnh lãnh đạo nữ khá mờ nhạt so với hình ảnh lãnh đạo nam trong hệ thống chính trị các cấp. Điều này gây ảnh hưởng khá nghiêm trọng đối với sự nghiệp chính trị của họ, tạo nên rào cản đối với phụ nữ ngay từ khâu lựa chọn nhân sự.

5. Một số giải pháp nhằm xóa bỏ những rào cản và nâng cao hiệu quả bảo đảm sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay

Qua việc phân tích sự tác động của định kiến giới đối với vấn đề bình đẳng giới trong lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam cho thấy, vẫn còn nhiều thách thức trở ngại mới có thể tiệm cận những mục tiêu mà chúng ta đang hướng đến. Chính vì vậy, để bảo đảm quyền lãnh đạo, quản lý đòi hỏi có sự nỗ lực

tham gia của các cấp, các ngành, các tổ chức đoàn thể và cộng đồng xã hội.

Trước tiên, về phía gia đình, đây là nơi đầu tiên giáo dục trẻ em, là môi trường sống quan trọng nhất của con người. Những nếp nghĩ và cách xử sự của ông bà, cha mẹ sẽ ảnh hưởng sâu sắc và lâu dài đến trẻ nhỏ, từ đó hình thành nhận thức cơ bản về giới cho chúng và có ảnh hưởng lâu dài suốt cả cuộc đời đứa trẻ. Chứng kiến nhiều những hình ảnh, những câu nói giữa bố mẹ thể hiện định kiến giới, trong đầu óc đứa trẻ đã sớm hình thành nếp nghĩ về vị trí, vai trò cụ thể của mỗi giới trong gia đình và nếp nghĩ này thường rất khó thay đổi khi bước vào độ tuổi trưởng thành. Chính vì thế, phải nâng cao ý thức của các bậc phụ huynh về giáo dục bình đẳng giới trong gia đình, không chỉ tự bản thân mỗi thành viên trong gia đình phải tự nhìn nhận và hình thành nhận thức đúng đắn mà rất cần có sự tham gia của chính quyền cơ sở, các câu lạc bộ, hội phụ nữ... thường xuyên tổ chức các buổi nói chuyện, phổ biến kiến thức về bình đẳng giới, nhất là bình đẳng giới trong lĩnh vực quản lý giúp các gia đình có cách ứng xử văn hóa, công bằng, bình đẳng giữa các thành viên và tạo điều kiện cho các thành viên nữ tham gia vào hoạt động chính trị.

Về phía nhà trường, đây là môi trường giáo dục tối quan trọng đối với mỗi con người. Các thầy cô giáo cần ý thức vai trò nêu gương cho tất cả học sinh ở các cấp học. Bởi vì, những quan điểm và thông tin truyền đạt tới học sinh, cũng như cách xử sự của giáo viên là khuôn mẫu, chuẩn mực cho các em nhận thức đúng đắn về bình đẳng giới và giúp trẻ em gái tự tin vào bản thân và năng lực của mình là nền tảng để tham gia hoạt động lãnh đạo, quản lý về sau.

Thứ hai, cần tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục về bình đẳng giới thông qua các công cụ tuyên truyền hữu hiệu, như: phương tiện thông tin đại chúng: tivi, báo chí, internet... và đa dạng hóa hình thức thực thi nhằm nâng cao nhận thức của lãnh đạo các cấp về tầm quan trọng của vấn đề bảo đảm quyền tham gia quản lý của người phụ nữ; nâng cao nhận thức cho nhân dân về bất bình đẳng giới nhất là trong lĩnh vực chính trị.

Thứ ba, cần đẩy mạnh phát triển kinh tế xã hội, giảm nguy cơ nghèo đói, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và phúc lợi xã hội cho nhân dân là cách tích cực để người dân cải thiện dân trí, tiếp cận

thông tin góp phần nâng cao các giá trị đạo đức, đồng thời giúp người phụ nữ giải phóng được bản thân và có điều kiện thuận lợi để có thể toàn tâm, toàn ý tham gia hoạt động lãnh đạo, quản lý.

Thứ tư, cần nâng cao kỹ năng cho cán bộ các ngành, đoàn thể trong việc bảo đảm quyền lãnh đạo, quản lý cho phụ nữ gắn liền với việc nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức bảo vệ quyền lợi người phụ nữ, như: Hội Phụ nữ các cấp, Ủy ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ,...

Thứ năm, cần phải tác động đến hạt nhân cốt lõi để phá tan định kiến về giới đó chính là nhận thức của bản thân người phụ nữ về vị thế của mình trong xã hội hiện đại. Bản thân mỗi người phụ nữ cần phải xóa bỏ những mặc cảm, tự ty, giúp họ tự tin vào năng lực của bản thân và có ý thức nỗ lực không ngừng nâng cao năng lực, trình độ, hiểu biết, tự làm chủ cuộc sống của mình, từ đó có thể khẳng định vai trò của họ trong các hoạt động chính trị.

Thứ sáu, Nhà nước Việt Nam cần tiếp tục đẩy mạnh hợp tác quốc tế (đa phương, song phương, phi Chính phủ) để có cơ hội học tập kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới nhất là các quốc gia có chỉ số bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị cao (Thụy Điển, Na Uy, Phần Lan...), từ đó vận dụng sáng tạo và phù hợp vào bối cảnh kinh tế, xã hội của nước ta.

Có thể nói, việc tham gia hoạt động lãnh đạo, quản lý của phụ nữ là một trong những biểu hiện rõ nét nhất của việc thực thi bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị và cũng là nguyên tắc cơ bản của mọi nền chính trị dân chủ. Việt Nam đang hướng tới xây dựng một xã hội “dân chủ, công bằng và văn minh”, việc tăng cường tiếng nói của phụ nữ trên chính trường là rất quan trọng. Nó là nền tảng cơ bản đối với công cuộc xây dựng nền dân chủ xã hội chủ nghĩa nói chung và sự nghiệp bình đẳng giới của Việt Nam nói riêng ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Dự án chống buôn bán trẻ em và phụ nữ tại tiểu vùng song Mêkông - Tổ chức Lao động quốc tế, Chương trình quốc tế xóa bỏ tình trạng lao động trẻ em.

²Follet, M.P., trích dẫn trong Stonner, J.A.F., Freeman, R.E., Gilbert Jr, D.R. (1995). Management, 6th edn., Engewood Cliffs. NJ: Prentice Hall, p.38.

³Kinicki, A. Williams, B.K. (2008). Management- A Practical introduction, 3rd. edn. McGraw-Hill, Boston.

⁴Kinicki, A. Williams, B.K. (2008). sách đã dẫn

⁵Schriesheim, C.A., Tolliver, J.M. and Behling O.C. (1978). Leadership Theory: Some implications for Managers. MSU Business Topics, Summer, p.35.

⁶Chính phủ (2021). Nghị quyết ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030, ngày 3/3/2021. Truy cập tại: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Van-hoa-Xa-hoi/Nghi-quyet-28-NQ-CP-2021-Chien-luoc-quoc-gia-ve-binh-dang-gioi-giai-doan-2021-2030-466613.aspx>.

⁷Nguyễn Đức Hạt (chủ biên) (2007). Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.67.

⁸Mai Huy Bích (2009). Giáo trình Xã hội học giới: Phần 2, trang 94

⁹The Economist (2011). Xóa khoảng cách. Truy cập tại: <http://www.economist.com/node/21539928>.

¹⁰Barbar Kellerman và Deborah L. Rhode (2009). Women and Leadership: The State of Play and Strategies for Change, tr 359-360.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Barbar Kellerman và Deborah L. Rhode (2009). *Women and Leadership: The State of Play and Strategies for Change*. USA: Justice Sandra day OConnor.

2. Mai Huy Bích (2009). *Giáo trình Xã hội học giới: Phần 2*. Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.

3. Tổ chức Lao động quốc tế (2014). *Dự án chống buôn bán trẻ em và phụ nữ tại tiểu vùng sông Mê Kông*, chương trình quốc tế xóa bỏ tình trạng lao động trẻ em.
4. Nguyễn Đức Hật (2007). *Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị*. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. Freeman, R.E., Gilbert Jr, D.R. (1995). *Management, 6th edn*. Engewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
6. Kinicki, A. Williams, B.K. (2008). *Management- A Practical introduction*, 3rd. edn., McGraw-Hill, Boston.
7. Schriesheim, C.A., Tolliver, J.M. and Behling O.C. (1978). *Leadership Theory: Some implications for Managers*. MSU Business Topics, Summer.

Ngày nhận bài: 12/2/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 12/3/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 27/3/2023

Thông tin tác giả:

MAI THI DIỆU THÚY

Khoa Luật Hành chính - Trường Đại học Luật, Đại học Huế

GENDER STEREOTYPES ABOUT WOMEN'S RIGHT TO PARTICIPATE IN IN LEADERSHIP AND MANAGEMENT ACTIVITIES IN VIETNAM

● MAI THI DIEU THUY

Faculty of Administrative Law, University of Law, Hue University

ABSTRACT:

Gender equality is one of the goals that most countries in the world are aiming for. When equity and equality are enhanced, society will be more stable, so the role of the state is to create an equal environment for everyone to develop in many fields. In Vietnam, women have participated in political activities from a very early age and have promoted their roles in many important fields. However, up to now, gender stereotypes are still a real problem of society and create great inequalities between men and women in many fields, including politics. Therefore, this study analyzes and clarifies the impact of gender stereotypes on women's participation in leadership and management. The study proposes effective solutions to improve the effectiveness of ensuring that Vietnamese women participate in leadership and management activities.

Keywords: gender stereotypes, right to participate in politics, women, gender equality, Vietnam.