

CÁCH TIẾP CẬN VÀ NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA MÔN HỌC GIỚI TRONG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRONG CHƯƠNG TRÌNH CAO CẤP LÝ LUẬN CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

★ TS LƯƠNG THU HIỀN

*Viện Lãnh đạo học và Chính sách công,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

- **Tóm tắt:** Bài viết phân tích cách tiếp cận của môn học Giới trong lãnh đạo, quản lý trong chương trình Cao cấp lý luận chính trị là dựa trên chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về giải phóng phụ nữ kết hợp với tư tưởng của trường phái Thể chế Nữ quyền và Kiến tạo Xã hội để xây dựng khái niệm công cụ cốt lõi là giới và bình đẳng giới thực chất; làm rõ khung phân tích ba trụ cột để chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện bình đẳng giới thực chất ở Việt Nam; làm rõ định hướng kết hợp cân bằng giữa lý thuyết và ứng dụng của môn học nhằm trang bị kiến thức lý luận, thực tiễn và kỹ năng chuyển hoá lý luận về bình đẳng giới thực chất vào thực tiễn.
- **Từ khóa:** Bình đẳng giới; lý luận về giới; thực trạng bình đẳng giới ở Việt Nam; kỹ năng thúc đẩy bình đẳng giới.

1. Đặt vấn đề

Từ năm 2012 - 2016, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã đưa nội dung bình đẳng giới và phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý vào chương trình bồi dưỡng cho 6 lớp với hơn 500 đồng chí dự nguồn cán bộ cấp chiến lược. Đến năm 2017, thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, luật pháp và chính sách của Nhà nước về thực hiện bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

đã đưa môn học *Giới trong lãnh đạo, quản lý* trở thành một trong mười chín môn học bắt buộc trong chương trình đào tạo Cao cấp lý luận chính trị. Quyết định này dựa trên một tầm nhìn sâu rộng về vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cao và cấp trung của Việt Nam trong nhận thức, tham mưu, hoạch định, thực thi và giám sát việc thực thi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có tính đến sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ, hướng đến mục

tiêu phát triển bền vững của đất nước.

Mục tiêu của môn học này định hướng kết hợp giữa lý luận và ứng dụng. Thông qua môn học, học viên không chỉ nắm vững hơn lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam về giải phóng phụ nữ; thực hiện bình đẳng giới; khung lý thuyết và kỹ năng để phân tích thực trạng; phát hiện ra những yếu tố ảnh hưởng tới thực hiện bình đẳng giới thực chất ở Việt Nam từ đó, đưa ra hệ thống các giải pháp phù hợp với thực trạng của địa phương và cơ quan công tác. Môn học được xây dựng dựa trên những quan điểm, cách tiếp cận và những nội dung cơ bản sau đây:

2. Nội dung

Giới được hiểu theo lý thuyết Kiến tạo xã hội và bình đẳng giới một cách toàn diện và thực chất

Cách tiếp cận xuyên suốt môn học Giới trong lãnh đạo, quản lý là sự phân biệt rõ ràng sự khác nhau giữa hai khái niệm giới tính và giới, cách tiếp cận giới theo lý thuyết kiến tạo xã hội.

Giới tính được hiểu là những đặc điểm sinh học và nhiễm sắc thể phân biệt giống đực và giống cái, bé trai và bé gái, nam và nữ. Luật Bình đẳng giới của Việt Nam định nghĩa: “Giới tính chỉ các đặc điểm sinh học của nam, nữ”⁽¹⁾. Khác với giới tính, *giới* là khái niệm dùng để chỉ những đặc điểm về văn hóa và xã hội phân biệt bé trai và bé gái, đàn ông và đàn bà, nam giới và nữ giới trong các mối quan hệ xã hội. Luật Bình đẳng giới định nghĩa: “giới chỉ đặc điểm, vị trí, vai trò của nam và nữ trong tất cả các mối quan hệ xã hội”⁽²⁾. Nếu như giới tính được xác định ngay từ khi một cá thể con người mới sinh ra và mang tính bẩm sinh, thì giới lại do gia đình, cộng đồng và xã hội kiến tạo nên trong suốt quá trình mỗi con người sống trong xã hội. Giới tính do yếu tố sinh học quyết định, còn giới lại không do yếu tố sinh học quyết định mà được xã hội “khoác” lên

người mỗi cá nhân. Theo nghĩa này, các đặc điểm về giới như đặc điểm tính cách, vị trí, vai trò của nam và nữ không do yếu tố sinh học quyết định, do đó, yếu tố giới từ góc nhìn này không cố định mà luôn vận động, biến đổi và phát triển cùng với sự nhận thức và vận hành của mỗi xã hội cụ thể.

Tiếp cận giới theo lý thuyết kiến tạo xã hội của môn học *Giới trong lãnh đạo, quản lý* giúp người học nhận thức được những quan niệm theo lý thuyết quyết định luận sinh học. Theo đó, nếu cho rằng nam và nữ có những đặc điểm, vị trí, vai trò xã hội khác nhau và sự khác nhau đó là do các yếu tố sinh học hay giới tính quyết định là không đủ căn cứ khoa học nên đã gây ra những phân biệt đối xử phân biệt đối với phụ nữ trong lịch sử. Một ví dụ điển hình của quan điểm quyết định luận sinh học là của Geddes và Thompson, vào năm 1889, lập luận rằng các đặc điểm xã hội, tâm lý và hành vi là do trạng thái trao đổi chất gây ra, phụ nữ được cho là tiết kiệm năng lượng (là “đồng hóa”) và điều này khiến họ trở nên thụ động, bảo thủ, chậm chạp, ổn định và không quan tâm đến chính trị; còn nam giới sử dụng năng lượng dư thừa của họ (là “katabolic”) và điều này khiến họ háo hức, tràn đầy năng lượng, đam mê, hay thay đổi và do đó, quan tâm đến các vấn đề chính trị và xã hội. Những “sự thật” sinh học về các trạng thái trao đổi chất này không chỉ được sử dụng để giải thích sự khác biệt về hành vi giữa nữ giới và nam giới mà còn để biện minh cho cách thức tổ chức chính trị và xã hội. Cụ thể hơn, chúng được sử dụng để tranh luận về việc tước bỏ quyền chính trị của phụ nữ, bởi vì, theo Geddes và Thompson, “những gì đã được quyết định giữa các động vật nguyên sinh thời tiền sử không thể bị hủy bỏ bởi Đạo luật Nghị viện”⁽³⁾; do đó, việc trao cho phụ nữ các quyền chính trị, cụ thể là quyền bầu cử và ứng cử, là không phù hợp vì họ không phù hợp để có những quyền đó;

nó cũng sẽ vô ích vì do đặc điểm sinh học của mình, phụ nữ không quan tâm đến việc thực hiện các quyền chính trị của họ.

Chống lại quan điểm về quyết định luận sinh học này, các nhà nữ quyền đã lập luận rằng những khác biệt về hành vi và tâm lý có nguyên nhân xã hội hơn là sinh học. Ví dụ, Simone de Beauvoir đã có tuyên bố nổi tiếng rằng, việc là một phụ nữ và “sự phân biệt đối xử xã hội tạo ra ở phụ nữ những tác động đạo đức và trí tuệ sâu sắc đến mức chúng dường như là do tự nhiên gây ra”⁽⁴⁾. Do đó, những đặc điểm hành vi thường thấy liên quan đến nữ giới và nam giới không phải do giải phẫu hoặc nhiễm sắc thể gây ra mà là được học hoặc tiếp thu văn hóa.

Mặc dù thuyết quyết định luận sinh học thuộc loại được Geddes và Thompson tán thành ngày nay không còn phổ biến, ý tưởng cho rằng sự khác biệt về hành vi, tâm lý, nhận thức, năng lực giữa nữ giới và nam giới có nguyên nhân sinh học vẫn chưa chấm dứt ở trên thế giới và cả ở Việt Nam. Có lúc, có nơi, vẫn có người cho rằng nam giới và nữ giới có những thuộc tính xã hội khác nhau như: nam giới thường quyết đoán, có tầm nhìn, làm lãnh đạo giỏi hơn, còn nữ giới thường thiếu quyết đoán, chi tiết và làm nội trợ giỏi hơn. Sự khác nhau về đặc điểm, thuộc tính và năng lực giữa nam và nữ như vậy, theo những người theo lý thuyết quyết định luận sinh học, là do giới tính quyết định. Các lập luận theo trường phái này dẫn đến một kết luận là không thể thực hiện được bình đẳng giới và hiện trạng bất bình đẳng giới hiện nay là phù hợp với sự khác biệt về giới tính sinh học.

Để khẳng định việc thực hiện bình đẳng giới là có thể, môn học *Giới trong lãnh đạo, quản lý* đi sâu phân tích và chỉ ra sự khác biệt giữa giới tính và giới cũng như chỉ ra được quá trình kiến tạo của xã hội những đặc điểm giới thông qua hoạt động thực tiễn. Môn học cũng dựa trên nền tảng triết học Mác - Lênin về vai trò của hoạt động thực tiễn trong việc hình thành và phát triển năng lực của con người để bác bỏ những lập luận theo lý thuyết quyết định luận sinh học. Sự phân biệt rõ

hai khái niệm giới tính và giới giúp các nhà khoa học và các nhà hoạt động thực tiễn tham mưu chính sách thấy được đặc điểm của các mối quan hệ giữa nam và nữ trong xã hội có thể mang tính bình đẳng hoặc bất bình đẳng. Nếu những mối quan hệ giữa nam và nữ trong gia đình và xã hội đang mang tính bất bình đẳng thì thực

trạng bất bình đẳng này là hoàn toàn có thể thay đổi được vì đó không phải là những đặc điểm mang tính bẩm sinh do sinh học quyết định. Đặc điểm của mối quan hệ giới có thể được cải thiện theo hướng bình đẳng hơn khi nhà nghiên cứu và nhà hoạt động thực tiễn xác định được các yếu tố ảnh hưởng đến đặc điểm cơ bản của mối quan hệ giới này để đề xuất các giải pháp can thiệp mang tính khoa học từ nghiên cứu dựa trên bằng chứng.

Khái niệm bình đẳng giới được hiểu theo nghĩa toàn diện và thực chất xuyên suốt môn học. Luật Bình đẳng giới quy định: “Bình đẳng giới là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển

đó⁽⁵⁾. Môn học *Giới trong lãnh đạo, quản lý* cho rằng: bình đẳng giới một cách toàn diện, bao gồm cả ba nội dung: (1) bình đẳng trong nhận thức về vị trí, vai trò của nam và nữ; (2) bình đẳng về cơ hội; và (3) bình đẳng về kết quả thụ hưởng thành quả của sự phát triển. Việc hiểu được bình đẳng giới thực chất là mục tiêu cuối cùng của quá trình thực hiện bình đẳng giới và có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc phân tích, chỉ ra được hạn chế trong các cách hiểu về bình đẳng giới hình thức và bình đẳng giới bảo vệ. Quan điểm *bình đẳng giới hình thức* cho rằng nam và nữ giống hệt nhau về đặc điểm sinh học và đặc điểm xã hội, do đó, các tác động chính sách và phân bổ nguồn lực cho nam và nữ phải giống hệt nhau mới là bình đẳng. Tuy nhiên, cách hiểu này dẫn đến quan niệm bình đẳng giới theo cách cào bằng, vì trên thực tế, khi thiết kế, áp dụng một chính sách và phân bổ một nguồn lực giống hệt nhau cho nam và nữ thì không nhất thiết tạo ra được sự bình đẳng về kết quả.

Nếu bình đẳng giới hình thức chỉ nhìn thấy sự giống nhau giữa nam - nữ về đặc điểm sinh học và đặc điểm xã hội thì quan điểm *bình đẳng giới bảo vệ* đã nhận ra sự khác biệt về đặc điểm sinh học và đặc điểm xã hội giữa nam - nữ; tuy nhiên, quan điểm này lại cho rằng, sự khác biệt của nữ giới so với nam giới là điểm yếu cần bảo vệ và bảo vệ bằng cách cấm hoặc không cho phụ nữ tham gia vào những loại công việc hay hoạt động không “phù hợp” hay không thuận lợi cho nữ giới. Tuy nhiên, thực tế cũng chứng minh rằng sự “bảo vệ” này không bảo đảm sự bình đẳng trên thực tế.

Việc nhất quán hướng tới mục tiêu bình đẳng giới thực chất sẽ giúp những người lãnh đạo, quản lý nhìn thấy được hạn chế trong quan niệm thực hiện bình đẳng giới hình thức trên thực tế. Nhận thức bình đẳng giới hình thức dẫn đến việc tham mưu hoạch định chính sách cào bằng cho nam và nữ. Một dạng thức biểu hiện của nhận thức về

bình đẳng giới hình thức là quan niệm cho rằng: chỉ cần đạt bình đẳng giới trong văn bản luật pháp, chính sách và bảo đảm Việt Nam hoàn thiện hệ thống luật pháp và chính sách về bình đẳng giới là Việt Nam đã có bình đẳng giới. Tuy nhiên, bình đẳng giới trong luật pháp và chính sách cần phải tiến xa hơn một bước nữa là đưa bình đẳng giới trong luật pháp và chính sách thành bình đẳng giới trên thực tế. Điều này có nghĩa là, luật pháp và chính sách về bình đẳng giới cần được thực thi để bảo đảm cả nam và nữ được thụ hưởng sự bình đẳng trên thực tế, chứ không chỉ dừng lại ở bình đẳng trong văn bản.

Việc nhất quán trong mục tiêu thực hiện bình đẳng giới thực chất cũng sẽ giúp đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong khu vực công là đối tượng của chương trình Cao cấp lý luận chính trị - nhận thức sâu sắc về việc bảo vệ nữ giới; tạo cơ hội để nữ giới rèn luyện, phát huy tiềm năng và cống hiến cho sự phát triển của tổ chức; giúp họ hiểu rõ hơn trách nhiệm của mình trong tham mưu hoạch định chính sách; từ đó, chủ động thực hiện nghiên cứu dựa trên bằng chứng, phát hiện ra được nhu cầu giới thực tế và chiến lược, chỉ ra những điều kiện cần thiết để cả nam và nữ giới thực hiện chính sách thuận lợi nhất, phù hợp với thực tiễn, với sự khác biệt về sinh học và xã hội của nam và nữ.

Khung phân tích ba trụ cột tác động đến thực hiện bình đẳng giới thực chất và cam kết thực hiện bình đẳng giới thực chất của Đảng và Nhà nước Việt Nam

Kết hợp tư tưởng của C. Mác và Ph.Ăngghen về nguồn gốc kinh tế, sự lệ thuộc của phụ nữ đối với nam giới và tư tưởng của những nhà nữ quyền hiện đại (như R.Inglehart, P. Norris, N.Shvedova), và đặc biệt là của trường phái Thê chế nữ quyền, môn học *Giới trong lãnh đạo, quản lý* đã xây dựng khung phân tích cấu trúc ba nhóm ảnh hưởng: nhóm yếu tố về cấu trúc; nhóm yếu tố về thể chế;

và nhóm yếu tố về văn hoá trong phân tích thực trạng thực hiện bình đẳng giới thực chất ở Việt Nam. Những yếu tố thuộc nhóm cấu trúc ảnh hưởng đến thực trạng thực thi bình đẳng giới ở Việt Nam, gồm: trình độ phát triển kinh tế - xã hội, địa vị kinh tế - xã hội của phụ nữ, trình độ học vấn của phụ nữ và sự tham gia của phụ nữ vào những lĩnh vực ngành nghề khác nhau⁽⁶⁾. Những yếu tố thuộc nhóm thể chế, gồm: nền tảng tư tưởng của Việt Nam là chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng, luật pháp, chính sách của Nhà nước về bình đẳng giới, bộ máy thúc đẩy bình đẳng giới và quá trình thực thi những văn bản của Đảng và Nhà nước về bình đẳng giới trên thực tế. Những yếu tố về văn hóa, nhận thức, gồm: tư tưởng, phong tục truyền thống và hiện đại về giới, vai trò giới trong gia đình và ngoài xã hội. Văn hóa truyền thống và hiện đại Việt Nam bao gồm cả những yếu tố tiến bộ, tác động tích cực đến thực thi bình đẳng giới và cả những yếu tố hạn chế, có tác động kìm hãm sự tiến bộ của phụ nữ đều được phân tích rõ.

Vận dụng khung cấu trúc ba trụ cột này, môn học *Giới trong lãnh đạo, quản lý* đã phân tích và chỉ ra những thuận lợi cơ bản cũng như những hạn chế mà Việt Nam cần cải thiện trong thực hiện bình đẳng giới thực chất.

Một nội dung quan trọng trong môn học Giới trong lãnh đạo, quản lý là việc phân tích đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giới, chứng minh một thực tiễn là Đảng và Nhà nước Việt Nam luôn coi thúc đẩy bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong lãnh đạo, quản lý là nhiệm vụ và mục tiêu của cách mạng Việt Nam trong mọi giai đoạn phát triển đất nước. Nội dung này nhằm nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp trung trong hệ thống chính trị Việt Nam về tầm quan trọng của việc thực hiện bình đẳng giới và vai trò,

trách nhiệm của họ trong việc đưa đường lối, chủ trương của Đảng, luật pháp, chính sách của Nhà nước về bình đẳng giới vào thực tiễn tại cơ quan công tác. Nhận thức được điều này cũng giúp đẩy lùi tư tưởng xem nhẹ việc thực hiện bình đẳng giới hay coi việc thực hiện bình đẳng giới là trách nhiệm của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam hoặc của chị em phụ nữ, không liên quan hoặc ít liên quan đến đại bộ phận đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp trung.

Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị thể hiện quan điểm của Đảng, đó là: “Phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, nâng cao địa vị phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội là một trong những nhiệm vụ và mục tiêu quan trọng của cách mạng Việt Nam trong thời kỳ mới”⁽⁷⁾.

Năm 2015, Đảng tiếp tục khẳng định nhiệm vụ thúc đẩy bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong lãnh đạo, quản lý là nhiệm vụ của toàn bộ hệ thống chính trị Việt Nam trong Thông báo số 196-TB/TW ngày 16/3/2015 của Ban Bí thư: “Cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể nhân dân phải xác định công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài và thường xuyên ở từng cấp, từng ngành”. Gần đây nhất, Đảng ta tiếp tục khẳng định giảm khoảng cách giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội vừa là một nhiệm vụ, đồng thời cũng là một trong các giải pháp để phát triển kinh tế - xã hội, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội; không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của Nhân dân⁽⁸⁾.

Nhà nước đã thể chế hoá việc thực hiện bình đẳng giới thực chất trong nhiều luật, nghị quyết, quyết định chỉ đạo và hướng dẫn thực hiện bình đẳng giới và công tác phụ nữ⁽⁹⁾. Đặc biệt, Điều 4

Luật Bình đẳng giới nêu rõ: “Mục tiêu bình đẳng giới là xóa bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình”⁽¹⁰⁾. Tinh thần hướng tới mục tiêu thực hiện bình đẳng giới thực chất tiếp tục được nêu rõ trong mục tiêu tổng quát của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 như sau: “Đến năm 2020, về cơ bản, bảo đảm bình đẳng thực chất giữa nam và nữ về cơ hội, sự tham gia và thụ hưởng trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội, góp phần vào sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước”⁽¹¹⁾. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 của Chính phủ tiếp tục nhấn mạnh thực hiện mục tiêu tổng quát của giai đoạn mới hướng tới bình đẳng giới thực chất, là: “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 nước”⁽¹²⁾. Mặc dù Chiến lược mới giai đoạn 2021 - 2030 không trực tiếp nhắc đến cụm từ “bình đẳng giới thực chất” nhưng nêu rất rõ mục tiêu tạo điều kiện, cơ hội để phụ nữ và nam giới tham gia và thụ hưởng bình đẳng thành quả của sự phát triển. Bản chất của bình đẳng giới thực chất là không chỉ bình đẳng về cơ hội mà còn bình đẳng về kết quả.

Môn học *Giới trong lãnh đạo, quản lý* đặc biệt phân tích và nhấn mạnh những thành tựu nổi bật của Việt Nam về thực hiện bình đẳng giới thực chất trong thời gian qua, nhằm nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp trung trong hệ thống chính trị Việt Nam về bản chất xã hội chủ nghĩa của Nhà nước Việt Nam được thể hiện không chỉ trong lý luận mà còn được minh chứng rất rõ ràng trên thực tế. Hơn

nữa, quá trình phân tích để chỉ ra những thành tựu nổi bật của Việt Nam trong việc thực hiện bình đẳng giới trên thực tế giúp đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong khu vực công nhìn rõ được các nguồn lực Việt Nam hiện có và nếu những nguồn lực đó được sử dụng, phát huy đúng thì sẽ nâng cao được hiệu quả thực hiện bình đẳng giới nói riêng và thúc đẩy phát triển bền vững nói chung ở Việt Nam trong tương lai.

Giải phóng phụ nữ, thực hiện nam nữ bình quyền là “một cuộc cách mạng khá to và khó” như Hồ Chí Minh đã từng nói⁽¹³⁾ và điều này vẫn còn đúng trong hiện tại. Thực hiện bình đẳng giới thực chất, tức là không chỉ thực hiện quyền bình đẳng giữa nam và nữ mà còn đưa bình đẳng về quyền trở thành bình đẳng trên thực tế, điều này còn khó hơn. Môn học đã phân tích rõ ba nhóm khó khăn, ảnh hưởng đến việc thực hiện bình đẳng giới thực chất ở nước ta, là: khó khăn về cấu trúc; khó khăn về thể chế; và khó khăn về văn hóa - nhận thức.

3. Định hướng kết hợp hài hòa giữa lý thuyết và ứng dụng trong môn học Giới trong lãnh đạo, quản lý

Nhận thức được lý luận, hiểu biết về thực trạng bình đẳng giới là quan trọng; tuy nhiên, quan trọng không kém là năng lực chuyển hóa lý luận thành thực tiễn bình đẳng giới tại cơ quan công tác. Kết hợp hài hòa giữa định hướng lý luận và định hướng ứng dụng, môn học Giới trong lãnh đạo, quản lý đã thiết kế và giới thiệu ba nhóm kỹ năng thúc đẩy bình đẳng giới, nhấn mạnh một biện pháp mang tính chiến lược và liên ngành để thực hiện bình đẳng giới thực chất.

Một là, nhóm kỹ năng hoàn thiện hệ thống văn bản luật pháp, chính sách có trách nhiệm giới, gồm: kỹ năng phân tích và lồng ghép giới.

Hai là, nhóm kỹ năng liên quan đến xây dựng môi trường cơ quan tạo điều kiện thuận lợi cho nam giới và nữ giới tham gia, thụ hưởng công

bằng thành quả của sự phát triển, gồm: kỹ năng xây dựng tổ chức thân thiện giới.

Ba là, nhóm kỹ năng liên quan đến thúc đẩy nữ giới tham gia lãnh đạo, quản lý, gồm: kỹ năng ủy quyền hiệu quả có trách nhiệm giới và xây dựng chương trình hướng dẫn cán bộ nữ.

Thực hiện bình đẳng giới thực chất và có hiệu quả cần hệ thống các giải pháp chiến lược và liên ngành để giải quyết được một yếu tố ảnh hưởng xuyên suốt quá trình thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội là vấn đề bất bình

đẳng giới trong lao động chăm sóc và việc gia đình không được trả lương⁽¹⁴⁾. Giải pháp này yêu cầu người học cần nhìn vấn đề một cách toàn diện và đòi hỏi sự phối hợp liên bộ, ngành trong việc giải quyết những vấn đề về chính sách chăm trẻ nhỏ, chính sách thai sản, chính sách bảo hiểm y tế, chính sách cho người cao tuổi... Những đối tượng này có liên quan đến gánh nặng lao động chăm sóc đang được phân bổ bất bình đẳng giữa nam giới và nữ giới trong gia đình, giữa trách nhiệm của gia đình và trách nhiệm của Nhà nước ❖

(1), (2), (5), (10) Quốc hội: *Luật Bình đẳng giới*, Hà Nội, 2006, tr.1, 1, 2, 1.

(3) Moi, T.: “*What is a Woman?*”, Oxford University Press, Oxford, 1999, tr.18.

(4) De Beauvoir, S.: “*The Second Sex*”, Penguin, Harmondsworth, 1978, tr.18.

(6) R.Inglehart and P.Norris: “*Rising Tide: Gender Equality and Culture Change Around the World*”, Cambridge University Press, Cambridge, UK New York, 2003.

(7) Bộ Chính trị: *Nghị quyết số 11-NQ/TW về Công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, ngày 27/4/2007, tr.2.

(8) Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.271. Cụ thể: “Thực hiện đồng bộ và toàn diện các giải pháp phát triển thanh niên, bình đẳng giới vì sự tiên bộ của phụ nữ. Giảm dần khoảng cách giới trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình”.

(9) Một số văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị như: *Nghị định số 70/2008/NĐ-CP ngày 04/6/2008 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bình đẳng giới*; *Nghị định số 48/2009/NĐ-CP ngày 19/5/2009 của Chính phủ quy định về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới*; *Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24/12/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020*.

(11) Thủ tướng Chính phủ: *Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24/12/2010 về phê duyệt Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020*.

(12) Chính phủ: *Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021 về ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030*.

(13) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Tập 7, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.342.

(14) Lương Thu Hiền: *Bình đẳng giới trong lao động chăm sóc và việc gia đình không được trả lương*, Tạp chí Lý luận chính trị, số 4/2021, tr.97-102; Online tại: Thư viện số Quốc hội: <https://thuvienso.quochoi.vn/handle/11742/6307>