

Trao quyền lãnh đạo cho phụ nữ nhằm nâng cao hiệu quả quản lý xã hội ở Việt Nam

Nguyễn Thị Tố Uyên*

Nhận ngày 5 tháng 8 năm 2021. Chấp nhận đăng ngày 8 tháng 9 năm 2021.

Tóm tắt: Bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ là chìa khóa thúc đẩy sự phát triển bền vững và tiến bộ xã hội. Đã có nhiều lý thuyết nghiên cứu và khẳng định về vai trò của nữ giới trong lãnh đạo và quản lý xã hội. Đảng và Nhà nước Việt Nam cũng luôn nhất quán trong việc đảm bảo các quyền của phụ nữ và tạo điều kiện cho sự tham gia của phụ nữ vào mọi mặt của đời sống xã hội. Qua đó, tạo điều kiện để trao quyền cho phụ nữ được nắm giữ các vị trí quan trọng trong lãnh đạo, quản lý đất nước. Theo quá trình phát triển của đất nước, vai trò lãnh đạo, quản lý của phụ nữ Việt Nam ngày càng được khẳng định cả về số lượng và chất lượng, song vẫn còn tồn tại những thách thức trong việc trao quyền cho phụ nữ. Bài viết sẽ phân tích lý thuyết, thực trạng, chỉ ra các thách thức và giải pháp nhằm tăng quyền năng cho phụ nữ ở Việt Nam hiện nay trong việc tham gia vào quản lý, lãnh đạo đất nước.

Từ khóa: Lãnh đạo, phụ nữ, quản lý xã hội, trao quyền.

Phân loại ngành: Chính trị học

Abstract: Gender equality and women's empowerment are the keys to promoting sustainable development and social progress. There have been many research theories and assertions about the role of women in social leadership and management. The Communist Party and State of Vietnam have always been consistent in ensuring women's rights and facilitating women's participation in all aspects of social life, through which women are facilitated to empower to hold important positions in leadership and management of the country. As the country develops, the leadership and management roles of Vietnamese women are increasingly affirmed in both quantity and quality, but there are still challenges in women's empowerment. The article analyses the theory and reality, points out the challenges and solutions to increase the power of women in Vietnam today for participating in the management and leadership of the country.

Keywords: Leadership, women, social management, empowerment.

Subject classification: Political science

* Đại học Ngoại Thương Hà Nội.
Email: uyennntt@ftu.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Kể từ khi Cương lĩnh hành động Bắc Kinh ra đời vào năm 1995, có 189 nước ký kết tham gia tại Đại hội Phụ nữ thế giới lần thứ 4, trao quyền cho phụ nữ trở thành một giải pháp quan trọng và cấp thiết để hướng tới các mục tiêu phát triển xã hội. Chính tự do và bình đẳng cho phụ nữ sẽ là động lực để xã hội phát triển bền vững.

Trao quyền cho phụ nữ được thể hiện dưới nhiều hình thức: trao quyền năng kinh tế; trao quyền năng giáo dục, văn hóa, xã hội; trao quyền năng chính trị. Trong đó, thúc đẩy phụ nữ tham chính là trao quyền cho phụ nữ về mặt chính trị, đảm bảo sự đại diện bình đẳng của phụ nữ trong lãnh đạo và quản lý. Đây chính là vấn đề cốt lõi nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, phát triển xã hội, gắn liền với sự thịnh vượng và phát triển bền vững của một quốc gia. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra, ở các nước có nhiều phụ nữ giữ vị trí lãnh đạo hơn (ở tất cả các lĩnh vực) thì mọi hoạt động của đất nước đó tốt hơn so với những đất nước không có phụ nữ ở vị trí lãnh đạo. “Bình đẳng giới và trao quyền lực cho phụ nữ được xem là những cách để chống lại đói nghèo, bệnh tật và thúc đẩy sự phát triển thực sự bền vững” (Astrid S. Tuminez, 2012, tr.14).

Ở Việt Nam, mặc dù phụ nữ đã đạt được những thành công đáng kể về bình đẳng giới, nhưng vẫn còn một khoảng cách lớn giữa phụ nữ và nam giới trên cương vị lãnh đạo, quản lý xã hội. Các yếu tố thuộc về thực tiễn văn hóa, thể chế và những định kiến giới trong xã hội là những thách thức đối với phụ nữ trong quá trình tiến tới các nấc thang quyền lực. Xuất phát từ thực tiễn đó, bài viết vận dụng lý thuyết về giới để góp phần phân tích và nhận diện những vấn đề đặt ra đối với phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay.

2. Một số lý thuyết cơ bản nghiên cứu vai trò của nữ giới trong lãnh đạo và quản lý phát triển xã hội

2.1. Tiếp cận xã hội học về vai trò giới

Tiếp cận xã hội học về vai trò giới đã được các nhà xã hội học kinh điển từ thế kỷ XIX đề cập. Ở Việt Nam, nghiên cứu của Nguyễn Thị Minh Thi (2018) đã chỉ ra, trong quan điểm của C. Mác, vị trí của phụ nữ trong xã hội có thể được sử dụng như là một thước đo cho sự phát triển của toàn xã hội, trình độ giải phóng của phụ nữ là cái thước tự nhiên dùng để đo sự giải phóng chung. Cũng theo quan điểm của các nhà mác-xít, phụ nữ là nhóm đối tượng chịu sự áp bức dưới chế độ tư bản chủ nghĩa. V.I. Lênin khẳng định rằng, “phụ nữ sẵn sàng làm việc, nhận số tiền công hết sức rẻ mạt để kiếm thêm một mẩu bánh mì cho gia đình, nhưng họ bị trói buộc từ mọi phía, bị cột chặt vào gia đình” (Lê Thị Quý, 2009, tr.103). V.I. Lê-nin cũng khuyến khích bản thân phụ nữ phải tự phấn đấu vươn lên, tích cực học tập, tham gia các hoạt động chính trị, phải nâng cao trình độ về mọi mặt để nhanh chóng đuổi kịp nam giới. V.I. Lê-nin đã sớm nhận thấy vai trò của phụ nữ đối với công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội: “làm cho nữ công nhân ngày càng tham gia

nhiều hơn vào việc quản lý các xí nghiệp công cộng, vào việc quản lý Nhà nước” (V.I. Lê-nin, 1977, tr.182)

Tác giả Max Weber (1864 - 1920) cho rằng, địa vị của phụ nữ trong xã hội tư bản có những bất lợi cả về quyền lực kinh tế và quyền lực xã hội và bị giới hạn trong phạm vi gia đình. Đây là cách nhìn nhận rất mới so với bối cảnh cuối thế kỷ XIX, khi mà ở đó, vẫn phổ biến quan niệm về một khuôn mẫu, chuẩn mực sẵn có đối với người nam và người nữ trong xã hội. Nói cách khác, mỗi cá nhân được xã hội mặc cho một “chiếc áo văn hóa” phù hợp (theo cách nhìn của xã hội) với từng nơi, từng thời điểm, giai đoạn của cuộc sống nhưng cá nhân không có quyền tự lựa chọn của mình. Vì thế, tác giả Barbar Kellerman và Deborah L. Rhode (2009) cho rằng, những phụ nữ đã lập gia đình cũng tiếp tục phải nấu ăn và chăm sóc con nhiều hơn chồng. Điều này cũng đúng với cả những trường hợp khi phụ nữ là người kiếm tiền nhiều nhất trong gia đình. Do đó, khi phụ nữ tiến vào lĩnh vực xã hội, họ thường đối mặt với “nghĩa vụ kép” (Phạm Tất Dong, Lê Ngọc Hùng, 2001, tr.257-258).

Các nhà nghiên cứu xã hội học theo thuyết xung đột (Conflict Theory) đồng tình với quan điểm của chủ nghĩa Mác - Ăngghen khi cho rằng, phụ nữ cần đạt được sức mạnh kinh tế bằng việc đi làm, hưởng lương có những quyết định ngang với nam giới trong gia đình, có như vậy mới công bằng thay cho việc phụ nữ chỉ tham gia vào các công việc nội trợ, các công việc khác không được trả lương và các việc vặt trong gia đình (Đỗ Thị Thạch, 2016). Các học giả theo thuyết xung đột tập trung vào việc coi cơ sở kinh tế là nguồn gốc của bất bình đẳng.

2.2. Tiếp cận Lý thuyết nữ quyền (Feminist Sociological Theory)

Quan điểm của Thuyết nữ quyền tự do cho rằng, mọi người sinh ra đều có quyền bình đẳng và không nên từ chối cơ hội bình đẳng vì giới tính. Với lý thuyết này, tác giả John Stuart Mill (1806 - 1873) cho rằng, phụ nữ có thể làm việc cùng nhau trong một hệ thống đa nguyên và huy động các thành phần khác nhau để tạo ra hiệu quả quản lý xã hội tích cực.

Quan điểm của các nhà Nữ quyền Marxist (Marxist Feminism) cho rằng, tất cả mọi người đều không đạt được sự bình đẳng, đặc biệt là phụ nữ khi mà của cải được tạo ra do số đông nhưng quyền lực lại nằm trong tay thiểu số đầy quyền lực (Phạm Tất Dong, Lê Ngọc Hùng, 2001). Cũng theo lý thuyết này, phụ nữ cần được đáp ứng nhu cầu tối thiểu về vật chất để có thể được thực hiện sự sáng tạo và tài năng của bản thân.

2.3. Tiếp cận Lý thuyết về giới

Theo cách tiếp cận Lý thuyết về giới, cuối thập kỷ 70 của thế kỷ XX, một số nước đang phát triển đã đưa đến quan điểm Phụ nữ trong phát triển (WID) khi xây dựng chính sách và chương trình phát triển kinh tế - xã hội. Quan điểm này đòi hỏi phải thu hút sự tham gia đầy đủ của phụ nữ vào quá trình phát triển với tư cách là người hưởng thụ và thực hiện các mục tiêu phát triển. Những năm 1990, quan điểm này nhấn mạnh sự công bằng giới (Gender Equity) và tăng quyền năng cho phụ nữ để đạt đến bình đẳng giới (Gender Equality).

Quan điểm lồng ghép giới (GM) xuất hiện cuối thế kỷ XX, đưa vấn đề giới vào dòng chảy của tất cả các lĩnh vực như: luật pháp, chính sách, khoa học, giáo dục, kinh tế để tiến tới bình đẳng giới một cách toàn diện. Đồng thời đã xuất hiện vấn đề tiếp cận giới nhấn mạnh vào quyền con người của cả nam giới và nữ giới. Từ quan điểm này đã hình thành cả một chiến lược đưa vấn đề giới trở thành xu thế chủ đạo của sự phát triển. Hay có thể gọi một cách dễ hiểu là Lồng ghép giới (Gender Intergration).

Năm 1995, từ các xu hướng lý thuyết đó, tại Bắc Kinh (Trung Quốc), Hội nghị Thế giới lần thứ IV về Phụ nữ đã được Liên Hợp Quốc tổ chức. Trong Hội nghị, các quốc gia đã nhất trí thông qua *Cương lĩnh hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ đến năm 2000* nhằm thúc đẩy sự tiến bộ và tăng cường quyền lực cho phụ nữ trên toàn thế giới (gọi tắt là Cương lĩnh hành động Bắc Kinh).

Như vậy, các lý thuyết trên đều đề cập đến vấn đề vị thế, vai trò của phụ nữ trong sự phát triển của xã hội hiện đại. Đòi hỏi nâng cao vai trò, vị thế của phụ nữ cũng như tạo điều kiện cho phụ nữ phát triển và tham gia lãnh đạo, quản lý chính là điều mà tất cả các quốc gia phải quan tâm hướng tới trong xu thế phát triển bền vững hiện nay (Đỗ Thị Thạch, 2016). Cùng quan điểm đó, tác giả Lương Thu Hiền khi nghiên cứu các lý luận về lãnh đạo nữ đã chỉ ra, có nhiều phụ nữ hơn trong các vị trí lãnh đạo, quản lý chính thức trong hệ thống chính trị sẽ bảo đảm luật pháp, chính sách công có chất lượng tốt hơn, giúp giải quyết các vấn đề đặt ra trong lãnh đạo, quản lý (Lương Thu Hiền, 2018). Đó chính là những nhận thức khách quan về tầm quan trọng của bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong quản lý và phát triển bền vững xã hội.

2.4. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về trao quyền cho phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý xã hội

Thực hiện quyền của phụ nữ ở Việt Nam trên thực tế đã được Đảng, Nhà nước quan tâm và có nhiều chính sách bảo đảm để quyền đó được thực hiện theo đúng Hiến pháp của Việt Nam cũng như các cam kết thuộc Công ước quốc tế. Việt Nam đã có nhiều tiến bộ trong các nỗ lực về bình đẳng giới, trong đó có tỷ lệ các nước cao nhất về phụ nữ là đại biểu quốc hội ở khu vực châu Á - Thái Bình Dương (UNIFEM, 2009). Trong Chánh cương vắn tắt năm 1930 của Đảng đã nêu rõ: “Về phương diện xã hội thì: (a) Dân chúng được tự do tổ chức; (b) Nam nữ bình quyền” (Hồ Chí Minh, 2011, t.3, tr.1). Hồ Chí Minh là lãnh tụ vĩ đại của phong trào cách mạng Việt Nam, suốt cuộc đời, Người luôn thực hiện đấu tranh giải phóng phụ nữ để giành quyền lợi về phía phụ nữ, bởi theo Người: “... Phụ nữ chiếm một nửa tổng số nhân dân. Để xây dựng chủ nghĩa xã hội thì phải thật sự giải phóng phụ nữ và tôn trọng quyền lợi của phụ nữ... Phụ nữ có quyền bình đẳng với nam giới về các mặt sinh hoạt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình” (Hồ Chí Minh, 2011, t.12, tr.705).

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, năm 2016, của Đảng nêu rõ: “Nâng cao trình độ mọi mặt và đời sống vật chất, tinh thần của phụ nữ; thực hiện tốt bình đẳng giới, tạo điều kiện cho phụ nữ phát triển tài năng” (Đảng cộng sản Việt Nam, 2016, tr.163). Đây cũng là đường lối lãnh đạo quan trọng của Đảng trong thực hiện quyền của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay.

Chỉ thị 21-CT/TW của Ban Bí thư, ngày 20/01/2018 về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới đã khẳng định phụ nữ ngày càng có vị trí, vai trò quan trọng trong gia đình và xã hội. Trên cơ sở tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị, ngày 27/4/2007, về công tác phụ nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Ban Bí thư yêu cầu người đứng đầu cấp ủy, chính quyền các cấp chịu trách nhiệm chỉ đạo, tổ chức thực hiện đồng bộ các giải pháp, quan tâm đào tạo nguồn cán bộ nữ trẻ, đảm bảo bình đẳng nam nữ về độ tuổi trong quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, luân chuyển với nhóm phụ nữ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý phù hợp trong từng giai đoạn. Qua đó, khơi dậy tiềm năng, trí tuệ, sức sáng tạo và khát vọng của đội ngũ nữ lãnh đạo, quản lý.

Quyền của phụ nữ là những quyền được pháp luật công nhận, điều chỉnh; các quyền lợi bình đẳng giới, không bị phân biệt đối xử trên mọi lĩnh vực. Hay nói cách khác, phụ nữ có quyền quyết định những gì thuộc về họ và pháp luật bảo vệ những quyền đó như: quyền được sống, quyền được tôn trọng danh dự, bất khả xâm phạm về danh dự, thân thể, tự do ngôn luận, tự do chính kiến, tự do tín ngưỡng, được tham gia vào các quá trình hoạt động kinh tế, chính trị, xã hội; được bỏ phiếu (bầu cử), nắm giữ chức vụ công, làm việc, nhận mức lương bình đẳng, công bằng, nắm giữ tài sản riêng, tiếp nhận giáo dục, phục vụ trong quân ngũ. Những điều kiện đó là rất cần thiết để phụ nữ có thể độc lập thực hiện tốt quyền của mình trong đời sống xã hội văn minh và cần phải được Nhà nước thừa nhận, bảo vệ một cách vô điều kiện.

3. Thực trạng sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam

Hiện nay, xã hội đã đặt niềm tin và kỳ vọng ở một số đặc điểm của nữ giới có thể giúp họ làm lãnh đạo tốt và có hiệu quả hơn nam giới. Theo Barbara Kellerman & Deborah Rhode (2009), các đặc tính có khả năng thuyết phục khi phụ nữ làm lãnh đạo, quản lý được phép thể hiện như: mềm mại, dịu dàng, tình cảm, thấu hiểu, nhạy cảm. Bởi vì, chính những đặc điểm này giúp cho phụ nữ thành công hơn (Barbara Kellerman & Deborah Rhode, 2009).

Theo tiến trình phát triển của xã hội, vai trò tham chính và lãnh đạo của phụ nữ ngày càng gia tăng cả về số lượng và chất lượng. Việt Nam được cộng đồng quốc tế đánh giá là một trong những quốc gia có điểm sáng về bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và quyền tham chính của phụ nữ. Thành tựu về bảo đảm quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội của phụ nữ thể hiện ở việc thảo luận, đóng góp ý kiến về các chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước, đóng góp ý kiến về xây dựng, phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của Nhà nước... (Nguyễn Thị Báo, 2016). Đây là điều kiện mang tính chất quyết định đến việc thực hiện quyền của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay (Trần Quốc Cường, 2017).

Nghị quyết Đại hội đại biểu Phụ nữ toàn quốc lần thứ XII, nhiệm kỳ 2017 - 2022 (từ ngày 7 - 9/3/2017) trên tinh thần quán triệt quan điểm của Đảng và Nhà nước về công tác phụ nữ, đã đề ra các chỉ tiêu phấn đấu nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo quản lý cho phụ nữ, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước. Nghị quyết nêu rõ, phấn đấu hỗ trợ thành lập 300 hợp tác xã do phụ nữ quản lý và tăng thêm 1 triệu hội viên trên toàn quốc;

100% cán bộ Hội cấp Trung ương, tỉnh, huyện và 90% trở lên Chủ tịch Hội cấp cơ sở đạt chuẩn chức danh theo quy định; 100% cán bộ Hội chuyên trách các cấp được tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Hội, công tác xã hội ít nhất 3 lần/nhiệm kỳ; 100% chi hội trưởng được bồi dưỡng nghiệp vụ ít nhất 01 lần/nhiệm kỳ (Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, 2017, tr.51). Đây là những chỉ tiêu rất cụ thể mà Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đã đặt ra để tiếp tục phát huy sức mạnh, năng lực, vai trò, sự quyết tâm vươn lên tự khẳng định mình của phụ nữ trong các hoạt động lãnh đạo, quản lý của các cơ quan, đơn vị và địa phương.

Số liệu thực tế về trao quyền lãnh đạo, quản lý cho phụ nữ ở Việt Nam những năm gần đây thể hiện qua tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy đảng, sự hiện diện của đại biểu nữ trong các cơ quan dân cử, sự tham gia lãnh đạo quản lý của phụ nữ ở các cấp, các ngành. Về tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy Đảng, nhiệm kỳ 2015 - 2020 ở cấp tỉnh là 12,6%, cấp huyện là 15,5% và cấp cơ sở là 20,8% (Tổng cục Thống kê, 2018, tr.288). Kết quả Đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025, ở cấp cơ sở cho thấy: tỷ lệ nữ đạt 20,8% (tăng 1,62%) so với nhiệm kỳ trước; cấp trên cơ sở đạt 17,4%, tăng 2,41%. Đối với các đảng bộ trực thuộc Trung ương, tỷ lệ nữ đạt 15,73% và tăng 2,72% so với nhiệm kỳ trước (Ban Tổ chức Trung ương, 2021). Sự tham gia của nữ trong Ban chấp hành Trung ương khóa XI (2011 - 2015) đạt 8,6%, khóa XII (2016 - 2021) đạt 9,4% (Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, 2017, tr.90). Tỷ lệ này không có nhiều biến động trong kết quả bầu Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII với 19/200 nữ ủy viên, tương ứng 9,5% (Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, 2021). Như vậy, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy Đảng các cấp có tăng, song tăng chậm và chưa đạt mức 25% như mục tiêu đã đề ra trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 của Chính phủ.

Theo Báo cáo số 362/BC-CP, ngày 10/8/2020 của Chính phủ về thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2019 và giai đoạn 2011 - 2020, tỷ lệ nữ tham gia trong Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp khóa XIII (2011 - 2016) đạt: nữ đại biểu Quốc hội là 24,4%; nữ đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh là 25,17%, cấp huyện là 24,62%, cấp xã là 21,71%. Kết quả bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XIV và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016 - 2021 có sự tăng nhẹ, tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội đạt 27,31%, nữ đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh là 26,54%, cấp huyện là 27,85%, cấp xã là 26,59%. Tuy nhiên, tỷ lệ này còn thấp so với chỉ tiêu đề ra trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới đến năm 2020 là đạt trên 35% nữ đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp (Chính phủ, 2020, Phụ lục, tr.1).

Vai trò, khả năng của phụ nữ Việt Nam trong lãnh đạo, quản lý ngày càng được khẳng định thông qua kết quả của kỳ bầu cử đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp khóa XV, nhiệm kỳ 2021 - 2026, ngày 23/5/2021. Theo số liệu của Hội đồng bầu cử quốc gia, lần đầu tiên, nữ đại biểu Quốc hội Việt Nam đạt trên 30% tổng số đại biểu Quốc hội với 151/499 đại biểu là nữ, chiếm 30,26%, cao hơn 3,54% so với nhiệm kỳ trước. Vai trò và hiệu quả hoạt động của các nữ đại biểu Quốc hội cũng đã được kiểm nghiệm trong thực tiễn (Bùi Ngọc Thanh, 2021). Kết quả này sẽ góp phần nâng cao sự đại diện của phụ nữ và khẳng định vai trò của phụ nữ trong việc tham gia vào các quá trình quản lý, phát triển xã hội.

Hiện nay, phụ nữ tham gia ngày càng nhiều vào các lĩnh vực của đời sống xã hội và giữ những chức vụ quan trọng trong bộ máy nhà nước. Trong bộ máy hành chính nhà nước

cấp Trung ương và địa phương: tính đến hết tháng 7/2020, tỷ lệ các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc chính phủ có lãnh đạo nữ đạt 36,6% (11/30), trong đó có 11/16 nữ thứ trưởng các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc chính phủ (Ban tổ chức Trung ương, 2021).

Để tăng cường tiếng nói và sự trao quyền cho nữ giới, Chính phủ có các cơ quan chuyên trách chăm lo, bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho phụ nữ như: Vụ Bình đẳng giới (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội), Vụ Gia đình (Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch), Vụ Sức khỏe bà mẹ trẻ em (Bộ Y tế)... Đặc biệt, Ủy ban Quốc gia Vì sự tiến bộ của Phụ nữ Việt Nam được thành lập từ năm 1993 với tổ chức từ Trung ương đến địa phương, có chức năng, nhiệm vụ giúp Thủ tướng Chính phủ giải quyết các vấn đề liên ngành, liên quan đến sự tiến bộ của phụ nữ.

Phụ nữ Việt Nam tham gia vào các cơ quan nhà nước: lập pháp, hành pháp, tư pháp và còn tham gia vào các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp... Đặc biệt, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam là một tổ chức chính trị hoạt động rộng khắp trên cả nước dành cho phụ nữ, vì sự bình đẳng, phát triển của phụ nữ, chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và chính đáng của phụ nữ.

Chất lượng phụ nữ tham gia trong lãnh đạo, quản lý cũng được nâng lên về trình độ và năng lực quản lý. Nhiều phụ nữ đã trở thành các nhà lãnh đạo, quản lý, nắm giữ những vị trí chủ chốt tại các cơ quan, tổ chức và nhiều người trong số họ đã trở thành những nhà lãnh đạo xuất sắc. Thực tiễn hiện nay cho thấy, xuất hiện ngày càng nhiều những nữ lãnh đạo, quản lý trong vai trò nhà ngoại giao, nhà quản lý, chủ doanh nghiệp, anh hùng lao động... Điều đó đang dần tạo nên diện mạo, bản sắc riêng của giới lãnh đạo nữ ở Việt Nam.

4. Những thách thức đối với phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý và đề xuất chính sách nhằm tăng cường sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay

4.1. Những thách thức đối với phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý

Các chủ thuyết xuất phát từ chính trị học, xã hội học và các dòng lý thuyết nữ quyền đều gặp chung ở luận điểm khi lý giải sự thiếu vắng của phụ nữ trong tham gia lãnh đạo. Điểm chung đó là phụ nữ gặp nhiều rào cản trong sự phát triển của mình. Các rào cản ấy đến từ khung khổ chính sách của mỗi quốc gia; bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội; khuôn mẫu vai trò giới; mong đợi của cộng đồng và thách thức của những tập tục văn hóa, tập quán... Mỗi cách tiếp cận cho chúng ta nhìn thấy rõ hơn địa vị và sự nỗ lực của phụ nữ trong quá trình vươn tới các vị trí lãnh đạo.

Gắn với mỗi thời kỳ phát triển của đất nước, phụ nữ Việt Nam đều có những đóng góp to lớn và quan trọng đối với công cuộc xây dựng, bảo vệ và phát triển đất nước. Tuy nhiên, trong xã hội phong kiến, phụ nữ tham chính rất hạn chế. Hình ảnh những người phụ nữ tham gia vào triều chính như: Nguyên Phi Ỗ Lan, Dương Vân Nga... chiếm một tỷ lệ rất nhỏ trong các vị trí lãnh đạo, điều hành đất nước. Nguyên nhân sâu xa của thực trạng này là do tư tưởng Nho giáo, trọng nam khinh nữ ảnh hưởng sâu sắc ở xã hội Việt Nam xưa.

Phụ nữ ít được coi trọng, thậm chí không được khuyến khích đến trường, không được bổ nhiệm vào các chức vụ quản lý của nhà nước. Trong chế độ xã hội chủ nghĩa, phụ nữ có nhiều cơ hội và điều kiện thuận lợi để khẳng định năng lực quản lý nhà nước của mình cũng như đóng góp vào quá trình phát triển bền vững của đất nước.

Tuy nhiên, sự thiếu vắng phụ nữ tham chính trong tương quan với nam giới là vấn đề mang tính toàn cầu và có tính lịch sử - truyền thống. Các chính trị gia, các nhà quản lý ở hầu hết các quốc gia chủ yếu là nam giới. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập, việc thu hút sự tham chính của phụ nữ - phát huy nguồn lực trí tuệ của “một nửa thế giới” đang là một trong những chính sách ưu tiên của các quốc gia. Việt Nam cũng không phải là một ngoại lệ.

Định kiến giới được hiểu là bất kỳ sự phân biệt, loại trừ hay hạn chế nào dựa trên cơ sở giới tính có tác dụng hoặc mục đích làm tổn hại hoặc vô hiệu hoá việc phụ nữ được công nhận, hưởng thụ hay thực hiện một cách bình đẳng các quyền con người và những quyền tự do cơ bản trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội, văn hoá, dân sự và các lĩnh vực khác, bất kể tình trạng hôn nhân của họ (Ngân hàng Thế giới, 2001).

Từ khái niệm định kiến giới nói chung, chúng ta có thể hiểu định kiến giới trong lãnh đạo là sự khái quát về các đặc điểm mang tính tuyệt đối và sai lệch về một giới, nam hoặc nữ đối với vai trò lãnh đạo, quản lý của một nhóm người, cộng đồng, thậm chí là một bộ phận lớn của xã hội. Các định kiến giới thường phản ánh không đúng, thiếu khách quan và bị khuôn vào giới hạn những gì mà xã hội cho phép hoặc mong đợi các cá nhân thực hiện, do vậy cần phải nghiên cứu và tìm cách khắc phục các định kiến giới. Chẳng hạn, những quan niệm luôn tin tưởng nam giới quyết đoán, có tầm nhìn cao hơn phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý. Định kiến giới về khả năng lãnh đạo của phụ nữ biểu hiện ở các cấp độ khác nhau. Thái độ thiếu thiện chí đối với phụ nữ từ những người có vị trí cao trong cơ quan, tổ chức và xã hội có thể là rào cản rất khó vượt qua đối với phụ nữ nếu họ không nhận được sự ủng hộ của các đồng nghiệp và chứng tỏ năng lực của mình một cách xuất sắc. Thái độ của người lãnh đạo có ảnh hưởng lớn đến việc giải quyết công việc và hiệu quả của việc thực thi các chính sách về bình đẳng giới và tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào vị trí lãnh đạo.

Theo tác giả Astrid S. Tuminez (2012) thì truyền thống, văn hóa và các định kiến xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc quyết định liệu các bé gái có được sinh ra, được giáo dục, tham gia vào lực lượng lao động, và cuối cùng là làm lãnh đạo hay không (Astrid S. Tuminez, 2012). Bằng chứng thực tiễn của châu Á nói chung và Việt Nam nói riêng cho thấy, các chuẩn mực giới trong truyền thống rất khó thay đổi, những quan niệm “nam ngoại, nữ nội” đã ăn sâu trong tiềm thức của người dân Việt Nam và đây chính là một trong những thách thức dai dẳng nhất đối với người phụ nữ. Cũng theo tác giả Astrid S. Tuminez, “mâu thuẫn ở chỗ, phụ nữ châu Á là người gìn giữ và duy trì văn hóa và truyền thống, nhưng họ cũng là nạn nhân của những định kiến văn hóa đánh giá thấp phụ nữ và hạ thấp vai trò cùng những đóng góp của phụ nữ” (Astrid S. Tuminez, 2012, tr.13). Ở Việt Nam, các nghiên cứu cũng đã chỉ ra, có nhiều nam giới phản đối việc phụ nữ nắm vị trí lãnh đạo, một phần do “thể diện”, một phần do niềm tin rằng nam giới có tố chất làm lãnh đạo hơn nữ. Công chức nam bày tỏ sự thiếu tin tưởng vào khả năng lãnh đạo của phụ nữ nhiều hơn công chức nữ gấp ba lần (Ngân hàng Thế giới, 2001).

Nhận thức của xã hội về tầm quan trọng của việc đưa phụ nữ tham gia vào đời sống chính trị và cộng đồng còn hạn chế; thiếu các cơ chế và điều kiện thuận lợi để phụ nữ thực hiện được đầy đủ quyền bầu cử, ứng cử của mình; bản thân phụ nữ, nhất là phụ nữ ở các vùng nông thôn, dân tộc thiểu số, còn thiếu tự tin và ít được gia đình ủng hộ tham gia ứng cử. Vì vậy, trong thời gian tới, các cơ quan chức năng sẽ thực hiện các giải pháp đồng bộ và tích cực để tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các cơ quan dân cử trong các khoá tới đây.

Văn hóa và các định kiến xã hội thường rất khó thay đổi, trong quá trình hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đó sẽ là những yếu tố cản trở sự phát triển. Những áp lực liên quan đến văn hóa, định kiến giới trong xã hội và các mặt khác liên quan đến hiện đại hóa, phát triển kinh tế và toàn cầu hóa, sẽ tác động đến con đường lên vị trí lãnh đạo của phụ nữ (UNIFEM, 2009).

4.2. Đề xuất chính sách nhằm tăng cường sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra trong thực hiện công tác cán bộ nữ. Sự lãnh đạo của Đảng là nhân tố quyết định đến sự thành công của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nữ trong tổ chức bộ máy Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị, xã hội. Vì thế, Đảng phải có chủ trương, chính sách lãnh đạo đúng, phù hợp với đặc điểm của từng thành phần, tầng lớp phụ nữ trong xã hội. Cấp ủy các cấp, chính quyền địa phương, các sở, ban, ngành cần có những hành động mạnh mẽ, quyết liệt để tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng lực lượng cán bộ nữ bảo đảm số lượng, chất lượng, coi đây là một nhiệm vụ chiến lược trong công tác cán bộ của Đảng. Để thực hiện được biện pháp này đòi hỏi Đảng phải thường xuyên tự chỉnh đốn, đổi mới, cán bộ đảng viên phải gương mẫu, nhất là đối với những người trực tiếp tiến hành và phụ trách công tác phụ nữ.

Thứ hai, Chính phủ Việt Nam cần có sự cam kết mạnh mẽ và rõ ràng hơn về thúc đẩy vai trò lãnh đạo nữ. Ở Việt Nam hiện nay, phụ nữ chiếm 50,2% dân số và 47,3% lực lượng lao động của cả nước (Tổng cục Thống kê, 2019, tr.150). Do đó, phụ nữ cũng là nguồn lực có vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Vì vậy, cần có sự lồng ghép giới trong mọi quá trình chính sách và đặc biệt tăng cường đánh giá các chỉ tiêu đã đề ra đối với công tác cán bộ nữ của các cấp, các ngành. Bên cạnh việc đưa ra các chỉ tiêu về sự tham chính của phụ nữ thì việc lập kế hoạch cũng như giám sát việc thực hiện các chỉ tiêu đề ra cần được coi như là giải pháp then chốt.

Thứ ba, quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ (tạo nguồn, đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm) cần được coi là công việc quan trọng và thường xuyên của các ban, ngành, đoàn thể để tránh sự thiếu hụt về cán bộ nữ. Tăng cường đào tạo cán bộ nữ trẻ nhằm đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ. Yêu cầu này đòi hỏi phát hiện tài năng trẻ là nữ, giới thiệu đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Cần phải có chiến lược tạo nguồn đối với cán bộ nữ trên tất cả các ngành nghề, lĩnh vực.

Thứ tư, truyền thông mạnh mẽ và có những sáng kiến trong truyền thông, định hướng dư luận xã hội trong việc trao quyền lãnh đạo cho phụ nữ. Tuyên truyền, nâng cao

nhận thức của xã hội về vai trò của phụ nữ, họ cũng có tiềm năng và khả năng lãnh đạo như nam giới. Thay đổi định kiến giới cần được coi trọng một cách thỏa đáng trong công tác bình đẳng giới. Bởi lẽ, các nghiên cứu gần đây đều khẳng định một trong những thách thức đối với việc gia tăng tỷ lệ nữ trong vai trò cán bộ chủ chốt là cần hướng tới giải quyết vấn đề định kiến văn hóa và xã hội đã cản trở sự tham gia lãnh đạo, quản lý xã hội của nữ giới (Astrid S. Tuminez, 2012).

Thứ năm, Việt Nam cần tăng cường học hỏi, trao đổi kinh nghiệm với các nước về trao quyền cho nữ giới; tăng cường phối hợp cùng các tổ chức quốc tế nhằm tạo ra được cơ chế quốc gia tốt nhất nhằm đảm bảo trao quyền cho phụ nữ ngày càng toàn diện hơn. Quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, phụ nữ Việt Nam càng có nhiều cơ hội thuận lợi để phát huy và khẳng định vai trò, năng lực của mình trong lãnh đạo, quản lý đất nước. Người phụ nữ, dù ở bất cứ cương vị công tác nào, đều cần có sự nỗ lực, phấn đấu để nâng cao trình độ bản thân. Đồng thời, phụ nữ cần mạnh mẽ vươn lên, khắc phục khó khăn để khẳng định vai trò, vị trí trong gia đình và ngoài xã hội, phấn đấu đạt được các chuẩn mực của người phụ nữ Việt Nam trong thời kỳ mới, đó là: yêu nước, có sức khỏe, tri thức, kỹ năng nghề nghiệp, năng động, sáng tạo, có lối sống văn hóa và có lòng nhân hậu.

5. Kết luận

Ở Việt Nam cũng như nhiều quốc gia trên thế giới, việc đảm bảo và nâng cao tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý phát triển xã hội là một thách thức đòi hỏi sự nỗ lực của các nhà lãnh đạo. Việc trao quyền cho phụ nữ hiện nay còn gặp nhiều rào cản. Các yếu tố thể chế, tập quán, văn hóa truyền thống, định kiến giới... đang là những rào cản rất lớn trong việc tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý phát triển xã hội ở nước ta hiện nay. Bởi vậy, để tăng sự tham gia và trao quyền cho phụ nữ cần có một quá trình và sự nỗ lực của toàn xã hội. Việc ban hành các quan điểm chỉ đạo về bình đẳng giới, công tác cán bộ nữ cần được quan tâm theo hướng tạo điều kiện cho phụ nữ phát triển toàn diện và có cơ hội cùng nam giới tham gia quản lý xã hội trên mọi lĩnh vực. Qua đó, có thể rút ngắn khoảng cách chênh lệch giới ở vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp, ngành khác nhau, góp phần hướng tới sự phát triển bền vững xã hội.

Tài liệu tham khảo

1. Astrid S. Tuminez (2012), *Vươn tới đỉnh cao*, Báo cáo về lãnh đạo nữ châu Á, Hà Nội.
2. Hà Ban (2017), “Xây dựng cán bộ nữ trong chiến lược cán bộ của đảng ta hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, số 893.
3. Nguyễn Thị Báo (2016), *Đảm bảo quyền của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
4. Chính phủ (2020), *Báo cáo số 362/BC-CP về việc thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2019 và giai đoạn 2011 - 2020*, ngày 10/8/2020, Hà Nội.

5. Phạm Tất Dong, Lê Ngọc Hùng (2001), *Xã hội học*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
6. Đảng cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
7. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Chỉ thị số 21-CT/TW của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới, ngày 20/01/2018*, Hà Nội.
8. Lương Thu Hiền (2018), “Tầm quan trọng của lãnh đạo nữ nhìn từ các lý luận hiện đại”, Tạp chí *Lý luận chính trị*, số 3.
9. *Hồ Chí Minh toàn tập*, t.3, t.12, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, 2011, Hà Nội.
10. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2017), *Văn kiện Đại hội đại biểu phụ nữ toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Phụ nữ, Hà Nội.
11. Barbara Kellerman & Deborah Rhode (2009), *Phụ nữ và quyền lãnh đạo*, Nxb Tổng hợp Đồng Nai, Đồng Nai.
12. *V.I. Lênin Toàn tập*, t.40, Nxb Tiến bộ, 1977, Mát-xcơ-va.
13. Ngân hàng thế giới (2001), *Đưa vấn đề giới vào phát triển*, Nxb Văn hoá - Thông tin, Hà Nội.
14. Lê Thị Quý (2009), *Xã hội học về giới*, Nxb Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
15. Đỗ Thị Thạch (2016), *Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài: Vai trò, vị thế của nữ trí thức Việt Nam trong phát triển bền vững*, Đề tài khoa học công nghệ cấp quốc gia, ĐTXH.G.09/14, Hà Nội.
16. Trần Thị Minh Thi (2018), “Giải phóng phụ nữ theo tư tưởng của Karl Marx và ý nghĩa đối với Việt Nam hiện nay”, Tạp chí *Nghiên cứu Gia đình và Giới*, số 5.
17. Tổng cục Thống kê (2018), *Thông tin giới tại Việt Nam năm 2016*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
18. Tổng cục Thống kê (2019), *Niên giám thống kê Việt Nam năm 2019*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
19. UNDP (2012), *Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam*, Hà Nội.
20. UNIFEM (2009), *CEDAW và pháp luật: nghiên cứu và rà soát các văn bản pháp luật Việt Nam trên cơ sở quyền và giới qua lăng kính CEDAW*, Công ty Cổ phần phát triển báo chí và truyền thông Việt Nam - PJC, Hà Nội.
21. Ban Tổ chức Trung ương (2021), “Thúc đẩy bình đẳng giới trong lãnh đạo, quản lý”, http://www.xaydungdang.org.vn/home/nhan_quyen/2021/15278/thuc-day-binh-dang-gioi-trong-lanh-dao-quan-ly.aspx, truy cập ngày 18/7/2021.
22. Trần Quốc Cường (2017), “Quán triệt Nghị quyết Đại hội XII của Đảng trong thực hiện quyền phụ nữ ở Việt Nam”, <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/xay-dung-dang/2017/44843/Quan-triet-Nghi-quyet-Dai-hoi-XII-cua-Dang-trong-thuc-hien.aspx>, truy cập ngày 12/5/2017.
23. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2021), “19 ủy viên Ban chấp hành Trung ương Đảng Khóa XIII là nữ”, <http://hoilhpn.org.vn/web/guest/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/19-uy-vien-ban-chap-hanh-trung-uong-%C4%91ang-khoa-xiii-la-nu-37485-5201.html>, truy cập ngày 31/01/2021.
24. Bùi Ngọc Thanh (2021), “Kết quả bầu cử Quốc hội khóa XV, những dấu hiệu tốt lành”, <https://hoidongbaucu.quochoi.vn/tintuc/pages/chi-tiet.aspx?ItemID=11731>, truy cập ngày 14/6/2021.