

Rào cản đối với phụ nữ tham chính ở Việt Nam qua cách tiếp cận thiết chế giới

Đặng Ánh Tuyết^(*)

Tóm tắt: Cùng với sự phát triển của đất nước, Đảng và Nhà nước ta luôn dành sự quan tâm đặc biệt đối với công tác cán bộ nữ. Tuy nhiên, tỷ lệ nữ tham gia các chức vụ lãnh đạo, quản lý còn rất hạn chế cả về số lượng và vị trí đảm nhận, chưa tương xứng với tiềm năng và nguồn nhân lực nữ. Tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII vừa qua, tỷ lệ nữ được bầu vào Ban chấp hành Trung ương cũng chỉ chiếm chưa tới 10%. Thực tế cho thấy, phụ nữ vẫn còn gặp khá nhiều rào cản trong quá trình tham gia vào đời sống chính trị- xã hội. Bài viết phân tích một số rào cản đối với phụ nữ tham chính từ cách tiếp cận của thiết chế giới như các nguyên tắc, chuẩn mực, khung pháp lý chi phối hành vi của các chủ thể chính trị trong quá trình xem xét, cân nhắc và ủng hộ sự tham chính của phụ nữ^(**).

Từ khóa: Giới, Thiết chế giới, Phụ nữ tham chính

1. Khái niệm thiết chế

Theo nghĩa hẹp, khái niệm “thiết chế” được hiểu là các thực thể tổ chức như Quốc hội, Tòa án, Đảng chính trị, hay một công ty... Theo nghĩa rộng, thuật ngữ “thiết chế” đề cập đến các ý niệm chung được con người sử dụng trong những tình huống lặp đi lặp lại hàng ngày. Các ý niệm chung đó tồn tại dưới dạng các nguyên tắc pháp lý, các chuẩn mực xã hội và các chiến lược. Các nguyên tắc pháp lý

quy định những điều chúng ta phải thực hiện, không được làm, hoặc có thể làm trong những tình huống nhất định. Việc theo dõi và giám sát sự tuân thủ các nguyên tắc này được thực hiện bởi các cơ quan chức năng. Trong khi đó, chuẩn mực xã hội bao gồm những nguyên tắc ứng xử trong đời sống hàng ngày, việc tuân thủ chuẩn mực chủ yếu dựa vào ý thức tự giác của cá nhân. Còn chiến lược là những kế hoạch được cá nhân đề ra trên cơ sở các nguyên tắc, chuẩn mực và sự mong đợi của xã hội đối với những hành vi có thể thực hiện bởi chủ thể chiến lược, dưới ảnh hưởng của các yếu tố vật lý và vật chất nhất định (Ostrom, 2007, tr.23). Như vậy, khái niệm “thiết chế” không chỉ đề cập đến các thực thể mang tính tổ chức mà còn bao hàm các nguyên tắc pháp lý, các chuẩn mực văn hóa-xã hội, cũng như các

^(*) TS., giảng viên chính Viện Xã hội học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh; Email: tuyetwippa@gmail.com

^(**) Bài viết dựa trên kết quả nghiên cứu Đề tài “Lý thuyết Thiết chế giới và phụ nữ trong lãnh đạo chính trị: Trường hợp của Việt Nam” mã số I3.1-2011.15 do Quỹ phát triển khoa học và công nghệ quốc gia (NAFOSTED) tài trợ.

kế hoạch, mục tiêu - những yếu tố chi phối hành vi của cá nhân.

Hiểu một cách khái quát hơn, thiết chế là một tập hợp các cấu trúc, nguyên tắc, và các quy trình hoạt động chuẩn mực chi phối hành vi của các chủ thể chính trị cũng như đời sống chính trị nói chung (March and Olsen, 1984). Có thể kể ra một số ví dụ điển hình về thiết chế chính trị như: các nguyên tắc đặc trưng để xác định một thể chế là dân chủ hay độc tài; các nguyên tắc liên quan đến quy trình bầu cử hay tính đại diện của chính quyền nhà nước. Như vậy, trọng tâm của tiếp cận thiết chế là các nguyên tắc và quá trình mang tính tổ chức chi phối nhận thức, thái độ và hành vi chính trị của mỗi cá nhân cũng như sự vận động của đời sống chính trị.

2. Tiếp cận thiết chế về bất bình đẳng giới

Tiếp cận thiết chế về bất bình đẳng giới trong chính trị đi sâu nghiên cứu các thiết chế và quá trình chính trị-xã hội thay vì chỉ tìm hiểu các đặc trưng liên quan đến cá nhân như trong tiếp cận nữ quyền truyền thống. Những học giả nữ quyền đã chủ yếu mô tả nhiều cách ở đó những đặc quyền và khó khăn thuộc về giới được tạo ra và duy trì không chỉ qua luật mà còn qua quy trình thiết chế và những thực tiễn chính trị phân phối những cơ hội chính trị dựa vào cơ sở về chủng tộc và giới (Xem: Joan Acker, 1989, 1992; Sally Kenney, 1996; Ronnie Steinberg, 1992). Còn theo tiếp cận thiết chế về bất bình đẳng giới trong chính trị, trong những thiết chế chính trị được giới hóa, những người làm luật là nam giới đã dùng nhà nước để tạo ra những luật có lợi cho họ. Tại tất cả các thời điểm lịch sử khác nhau, qua nhiều vị trí địa lý khác nhau, nam giới thường có xu hướng hạn chế phụ nữ tham gia vào đời sống chính trị thông qua luật.

Về tổng thể, có thể khái quát ba đặc trưng chính của hướng tiếp cận này như sau:

- *Mối liên hệ giữa giới, quyền lực và thiết chế chính trị*

Tiếp cận thiết chế quan tâm đến mối liên hệ giữa ba yếu tố căn bản: Giới, Quyền lực và Thiết chế chính trị. Cách tiếp cận này không chỉ chú ý đến sự khác biệt giữa nam và nữ trong các cơ quan, tổ chức chính trị, mà nó còn nhấn mạnh đến việc trả lời các câu hỏi: Các thiết chế chính trị đã bị giới hóa như thế nào? Các môi trường văn hóa tổ chức đã bị giới hóa ra sao và nó có ảnh hưởng như thế nào đến tình trạng bất bình đẳng giới? Quan điểm này xuất phát từ thực tế lịch sử là các thiết chế chính trị được tạo ra bởi nam giới, được phát triển và diễn giải từ quan điểm của nam giới nắm giữ các vị trí lãnh đạo. Những dấu ấn, tư tưởng, quan điểm của nam giới được duy trì và phát triển trong các thiết chế cơ bản của xã hội. Sự thiếu vắng vai trò của phụ nữ trong quá trình định hình các thiết chế chính trị dẫn đến hậu quả là vai trò thống trị của nam giới hiện diện trong hầu khắp các thiết chế chính trị-xã hội, ngoại trừ một thiết chế duy nhất là gia đình - nơi vai trò của phụ nữ có được sự thừa nhận nhất định.

- *Phạm vi phân tích bất bình đẳng giới*

Hiện tượng bất bình đẳng giới được nhận diện và phân tích ở cấp độ thiết chế chứ không chỉ ở cấp độ cá nhân. Nếu tiếp cận nữ quyền truyền thống thường coi giới là một đặc trưng cá nhân, được sử dụng với tư cách là biến độc lập để từ đó khảo sát mối liên hệ giữa giới với các điều kiện kinh tế-văn hóa-xã hội nhằm lý giải sự khác biệt vai trò hoặc sự bất bình đẳng giới, thì tiếp cận thiết chế lại nhấn mạnh sự phổ biến của các dấu hiệu nam tính trong từng thiết chế - những yếu tố tạo ra ưu thế vượt trội cho nam giới và sự yếu thế của nữ giới. Tiếp cận thiết chế không

coi giới là một đặc trưng cá nhân, mà các quan hệ giới được tiếp cận và nhận diện như một dạng cấu trúc xã hội, các quan hệ này không chỉ xuất hiện phổ biến trong nhiều lĩnh vực đời sống xã hội mà còn được thiết chế hóa, do đó chúng có ảnh hưởng rất rõ rệt đến các tương tác xã hội.

- Quyền lực và quan hệ quyền lực

Quyền lực và quan hệ quyền lực là mối quan tâm hàng đầu của tiếp cận thiết chế về bất bình đẳng giới. Các nhà nghiên cứu chú ý đến những yếu tố mang tính tổ chức khiến cho quyền lực luôn nằm trong tay nam giới trong khi phụ nữ thường rất khó khăn trong việc tiếp cận quyền lực. Đây là một quá trình chủ động và diễn ra thường xuyên nhằm tạo ra những thiết chế chính trị với vai trò thống trị của nam giới. Nói cách khác, lý thuyết thiết chế về bất bình đẳng giới tìm hiểu cách thức và quá trình mà qua đó trật tự quyền lực được tạo ra và củng cố theo hướng có lợi cho một giới (nam) và bất lợi cho giới còn lại (nữ).

3. Những rào cản đối với phụ nữ tham chính ở Việt Nam qua cách tiếp cận thiết chế giới

Theo cách tiếp cận thiết chế giới, hiện tượng bất bình đẳng giữa nam và nữ trong cơ hội tiếp cận với các vị trí lãnh đạo không xuất phát từ đặc trưng cá nhân mà từ các thiết chế như các quy định, luật lệ... Dưới đây chúng tôi sẽ phân tích những rào cản đối với phụ nữ tham gia các vị trí lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam qua các quy định, luật lệ hiện hành.

** Chính sách quy định về tuổi nghỉ hưu và những rào cản trong công tác quy hoạch, cơ hội đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ nữ*

Theo quy định tại Điều 145 Bộ luật Lao động Việt Nam, tuổi nghỉ hưu của nam giới là 60 tuổi, nữ là 55 tuổi. Việc quy định tuổi nghỉ hưu chênh lệch 5 năm

giữa cán bộ nam và nữ có thể coi là một rào cản đối với phụ nữ trong quá trình phấn đấu. Cả nam và nữ đều bắt đầu quá trình học tập phổ thông và đào tạo nghề nghiệp ở độ tuổi như nhau. Điều đó có nghĩa cả nam và nữ đều kết thúc quá trình đào tạo và bắt đầu công việc ở cùng một độ tuổi. Việc quy định độ tuổi nghỉ hưu của nữ sớm hơn 5 năm so với của nam đã rút ngắn thời gian làm việc và thời gian phấn đấu, giảm cơ hội thăng tiến của phụ nữ. Hơn nữa, các quy định liên quan đến tuổi quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đề cử, bổ nhiệm... của phụ nữ đều ít hơn nam giới 5 năm.

Khung chính sách quy định về tuổi nghỉ hưu cũng liên quan đến khoảng cách giới trong độ tuổi được đào tạo, bồi dưỡng. Để tiếp cận với các vị trí lãnh đạo, quản lý trong một tổ chức thì đào tạo, bồi dưỡng là yếu tố quan trọng hàng đầu. Tuy nhiên, để được cử đi đào tạo, bồi dưỡng thì độ tuổi là một tiêu chuẩn để các cơ quan xem xét. Với quy định có sự phân biệt về độ tuổi lao động của nữ và nam như hiện nay thì các cơ quan, đơn vị nơi cán bộ nữ công tác khi đầu tư cho cán bộ đi học thường cân nhắc về hiệu quả đầu tư và lựa chọn đối tượng, vì với cùng một khoản đầu tư về thời gian và kinh phí, phụ nữ sau khi được đào tạo sẽ cống hiến được ít thời gian hơn nam giới.

Việc quy định tuổi nghỉ hưu của nữ ít hơn nam đã dẫn đến điều kiện tuổi tham gia các lớp tập huấn, đào tạo không công bằng. Nhìn từ góc độ tổ chức, những quy định này khiến các cơ quan có xu hướng ưu tiên cán bộ nam đi học hơn.

Kết quả khảo sát ở các địa phương đại diện cho 3 miền của cả nước cho thấy, có 81,0% cho rằng “các cấp lãnh đạo thường ưu tiên chọn nam giới quy hoạch, đào tạo”. Ngoài ra, nghiên cứu còn đánh giá về cơ hội đào tạo của cán bộ nữ, kết quả

cho thấy, chưa tới ½ tổng số người được hỏi cho rằng phụ nữ có nhiều cơ hội được học tập. Trong đó, có hơn ½ tổng số người được hỏi cho rằng, phụ nữ ít và rất ít có cơ hội đào tạo chuyên môn ở nước ngoài (Đặng Ánh Tuyết, 2015).

Thực tế cho thấy, những quy định này một mặt tạo điều kiện hưởng lợi cho những nhóm phụ nữ là công nhân ở các ngành nghề lao động nặng nhọc, độc hại; nhưng mặt khác lại là bất lợi đối với phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý hiện nay. Những bất lợi đối với phụ nữ thể hiện ở một số điểm như: phụ nữ bị rút ngắn thời gian làm việc và giai đoạn thăng tiến, ít cơ hội thăng tiến hơn, tổng thu nhập cũng ít hơn, bị hạn chế khả năng đóng góp hiệu quả, họ buộc phải nghỉ hưu khi đang ở đỉnh cao của sự nghiệp. Rõ ràng khi áp dụng các quy định này thì nam giới có lợi thể hơn phụ nữ. Thông thường trong thời kỳ bắt đầu sự nghiệp, phụ nữ sẽ mất một khoảng thời gian nhất định cho việc sinh con và chăm lo gia đình, cho nên cơ hội phát triển chuyên môn cũng như tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng bị hạn chế. Trong khi đó, nam giới có lợi thể hơn vì họ không bị ngắt quãng trong quá trình phấn đấu chuyên môn và sự nghiệp, họ sớm có cơ hội khẳng định bản thân mình hơn.

Hầu hết các nghiên cứu về sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý đều có khuyến nghị chung liên quan đến việc tăng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ. Có nghĩa là lao động nam và lao động nữ có độ tuổi nghỉ hưu như nhau để đảm bảo sự công bằng và tận dụng được nguồn nhân lực nữ. Khuyến nghị này phù hợp với thực tế phát triển kinh tế-xã hội cũng như xu hướng tuổi thọ bình quân ngày càng tăng, góp phần thu hút, sử dụng lao động chuyên môn, kỹ thuật cao, lãnh đạo, quản lý có kinh nghiệm làm việc trong khu vực nhà nước.

**** Rào cản trong thực thi chính sách về bình đẳng giới***

Thực thi chính sách về bình đẳng giới có ý nghĩa quan trọng đối với việc đảm bảo cơ hội cho phụ nữ tham gia vào các hoạt động của đời sống xã hội. Thực thi chính sách là quá trình biến các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước thành những hành động cụ thể trong đời sống xã hội, đảm bảo quyền lợi của người dân. Chính sách được thiết kế tốt mà không được triển khai hiệu quả trong thực tiễn thì cũng không thể mang lại kết quả như mong muốn. Bên cạnh hạn chế về chênh lệch tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ như đã phân tích ở trên, Đảng và Nhà nước ta cũng có nhiều chính sách ưu tiên cho phụ nữ nhằm nâng cao số lượng đại diện của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan, tổ chức. Tuy nhiên, việc triển khai những chủ trương, chính sách này trong thực tiễn còn nhiều bất cập khiến cơ hội thăng tiến của phụ nữ bị ảnh hưởng đáng kể.

Nghiên cứu của tác giả Lê Thị Bích Tuyền tại Đồng Tháp đã đưa ra bằng chứng rằng, có 84,3% cán bộ được hỏi cho rằng việc thiếu các biện pháp và nguồn lực đủ mạnh, kịp thời để thực hiện chính sách liên quan đến bình đẳng giới là rào cản rất nghiêm trọng và khá nghiêm trọng đối với sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo cấp tỉnh. Kết quả nghiên cứu ở An Giang cũng cho thấy, việc thiếu các biện pháp và nguồn lực, thiết chế đảm bảo bình đẳng giới là rào cản đối với sự tham gia của phụ nữ trong hệ thống chính trị cấp huyện (Lê Thị Bích Tuyền, 2014). Như vậy, sự thiếu vắng các công cụ đảm bảo chính sách về giới trong đời sống chính trị có ảnh hưởng rất lớn đến cơ hội tham chính của phụ nữ trong hệ thống chính trị các cấp hiện nay.

*** Rào cản từ định kiến giới, văn hóa truyền thống**

Theo Ngân hàng thế giới, định kiến giới 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 hóa 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 hóa, dân sự và các lĩnh vực khác, bất kể tình trạng hôn nhân của họ. Mặc dù trong thời đại hiện nay, định kiến giới có xu hướng giảm đi đáng kể, song vẫn chưa thoát khỏi xu hướng đã tồn tại từ thời phong kiến, đó là mang lại đặc quyền, đặc lợi cho nam giới và làm cho người phụ nữ bị yếu thế. Đây chính là lý do gây áp lực cho nữ giới trong việc thực hiện vai trò, trách nhiệm và quyền lợi của mình trong cuộc sống. Các khuôn mẫu xã hội truyền thống luôn ủng hộ nam giới với vai trò lãnh đạo. Còn đối với nữ giới, các khuôn mẫu lại gắn họ nhiều hơn với những phẩm chất của người nội trợ, chăm sóc gia đình (Ngân hàng Thế giới, 2001).

Nghiên cứu của Astrid Tuminez cho rằng, văn hóa truyền thống và các định kiến xã hội là một trong ba rào cản lớn nhất đối với phụ nữ tham chính. Theo tác giả, “các giá trị văn hóa truyền thống đã bám rễ sâu là những cản trở lớn nhất cho sự thăng tiến của phụ nữ trong các tổ chức trên toàn thế giới” (Astrid Tuminez, 2012, tr.12). Phụ nữ thường được chấp nhận như là những người công nhân, chứ không phải là người điều hành, lãnh đạo (Arlene Eisen, 1984, tr.242; Richter, 1990-1991). Ở Việt Nam, nét văn hóa truyền thống này được thể hiện rất rõ nét. Mặc dù đã có những thay đổi theo hướng tiến bộ nhưng trong xã hội vẫn còn những tư tưởng thiên kiến, hẹp hòi, thiếu tin tưởng vào khả

năng của phụ nữ, còn định kiến trong công tác đánh giá cán bộ.

*** Rào cản từ khả năng cân bằng giữa gia đình và sự nghiệp**

Ở Việt Nam nói riêng và các nước châu Á nói chung, phụ nữ thường phải dành nhiều thời gian, công sức cho công việc gia đình trong khi nam giới tập trung nhiều hơn cho công tác xã hội, điều đó đã trở thành nếp nghĩ truyền thống của xã hội. Các nghiên cứu gần đây chỉ ra rằng, phụ nữ thường có xu hướng chịu nhiều bất lợi hơn so với nam giới trong quá trình cân nhắc đề bạt lên các vị trí lãnh đạo, quản lý. Nguyên nhân thường do tâm lý bản khoán của lãnh đạo cấp trên về khả năng lãnh đạo, quản lý của nữ giới, về việc liệu nữ giới có thể toàn tâm, toàn ý cho công việc hay không trong khi còn nặng gánh công việc gia đình. Chính vì vậy, dù có đủ phẩm chất, năng lực thì phụ nữ vẫn có ít cơ hội được đề bạt hơn so với nam giới. Nếu có hai ứng viên cho cùng một vị trí quản lý với những yếu tố cạnh tranh như nhau, nam giới vẫn thường có nhiều cơ hội được lựa chọn hơn, và càng được thăng tiến trong sự nghiệp nam giới càng dành nhiều thời gian, công sức cho công việc (Đỗ Thị Thạch, 2015, tr.269).

Các nghiên cứu trước đây (Nguyễn Tuyết Nga, 2012; Trương Thị Thông, 2014) cũng chỉ rõ, đề bạt cán bộ vào vị trí chủ chốt là một trong những rào cản đối với phụ nữ khi tham gia lãnh đạo, quản lý. Trong quá trình cân nhắc đề bạt, cán bộ nữ thường có xu hướng bất lợi hơn nam giới. Trả lời câu hỏi “các yếu tố nào là rào cản đối với phụ nữ khi tham gia lãnh đạo, quản lý” thì có tới 41,5% người được hỏi cho rằng “Việc bố trí cán bộ nữ trong quá trình cạnh tranh với nam giới thường có xu hướng bất lợi”.

Thực tế cho thấy, phân công lao động theo giới trong gia đình thường bị bỏ qua

vì nhiều người quan niệm rằng sinh đẻ, làm việc nhà, nuôi con, chăm sóc các thành viên trong gia đình là thiên chức của người phụ nữ; nam giới làm việc bên ngoài kiếm tiền để nuôi các thành viên trong gia đình (Lê Ngọc Văn, 2006). Khi bàn về vấn đề này, lý thuyết thiết chế đã cho rằng, vai trò này đã được thông qua quá trình xã hội hóa, thậm chí đã được thể chế hóa (Trần Hàn Giang, 2004). Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Tuyết Nga cho thấy, trong các công việc như quan tâm học hành của con cái thì người vợ đảm nhiệm chiếm 18,4% (so với 3,3% do người chồng đảm nhiệm), việc chăm sóc con cái, bố mẹ người vợ đảm nhiệm chiếm 17,4% (so với 0,6% do người chồng đảm nhiệm), công việc nội trợ người vợ đảm nhiệm chiếm 65,1% (so với 1,1% do người chồng đảm nhiệm) (Nguyễn Thị Tuyết Nga, 2012). Như vậy, nữ giới khi tham gia lãnh đạo, quản lý sẽ luôn gặp gánh nặng và áp lực của công việc gia đình hơn so với nam giới. Điều này đã khiến người phụ nữ bị hạn chế cơ hội, điều kiện thời gian để tham gia vào các hoạt động xã hội và khẳng định hình ảnh, năng lực của bản thân.

Kết quả định tính trong nghiên cứu của tác giả Trương Thị Thông khẳng định, những cán bộ nữ được khảo sát vẫn lựa chọn làm thế nào để có sự hài hòa giữa gia đình và sự nghiệp. Bởi lẽ, gia đình không thể thiếu đối với người phụ nữ, là nơi để họ có thể tìm niềm vui sau những giờ làm việc. Đồng thời, sự nghiệp, công việc cũng không kém phần quan trọng, vì ở đó họ có thể được thể hiện năng lực, tính sáng tạo, ra quyết định thực hiện, điều mà ở gia đình họ ít có cơ hội thể hiện. Đây là một “nan đề” mà người cán bộ nữ phải đối mặt và giải quyết trong quá trình tiến bộ nghề nghiệp (Trương Thị Thông, 2014).

Như vậy, từ những cản trở liên quan

đến “bức trần thủy tinh” trong công việc, đến sự lo lắng về khả năng lãnh đạo, quản lý của nữ giới, đến sự băn khoăn về việc liệu nữ giới có thể toàn tâm, toàn ý cho công việc với cương vị là người lãnh đạo thì việc nữ giới dù có đủ phẩm chất, năng lực mà vẫn ít cơ hội được đề bạt cũng là điều dễ hiểu (Đỗ Thị Thạch, 2015).

* * *

Từ cách tiếp cận thiết chế giới, bài viết đã tập trung phân tích những rào cản tác động đến thực trạng phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý công. Đây là những rào cản mang tính thiết chế. Vì vậy, để hạn chế sự bất bình đẳng giữa nam và nữ trong cơ hội thăng tiến, cần có những chính sách phù hợp nhằm loại bỏ những rào cản này. Thông qua những chính sách công bằng giới có thể tạo điều kiện và cơ hội cho phụ nữ thăng tiến trong chính trị trong thời gian tới □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Arlene Eisen (1984), *Women and revolution in Vietnam*, Zed Books, London.
2. Astrid Tuminez (2012), *Vươn tới đỉnh cao - Báo cáo về lãnh đạo nữ ở châu Á*, Trường Chính sách công Lý Quang Diệu, Đại học Quốc gia Singapore, tháng 4/2012.
3. Đặng Ánh Tuyết (2015), *Phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý công ở Việt Nam hiện nay*, Đề tài cấp Bộ, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
4. Joan Acker (1989), “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations,” *Gender and Society* 4(June), pp.139-158.
5. Joan Acker (1992), “Gendered Institutions: From Sex Roles to Gendered Institutions”, *Contemporary Sociology* 21(September), pp.565-569.

6. Linda K. Richter (1990-1991), "Exploring Theories of Female Leadership in South and Southeast Asia", *Pacific Affairs*, Vol. 63, No.4 (Winter, 1990-1991), pp.524-540.
7. March, J.G. and J.P. Olsen (1984), "The New Institutionalism: Organizational Factors in Political Life", *The American Political Science Review*, Vol.78, No.3, pp.734-749.
8. Nguyễn Thị Tuyết Nga (2012), *Ảnh hưởng của yếu tố văn hóa đến sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ cấp phường, xã ở tỉnh Hà Giang*, Đề tài do UNDP tài trợ.
9. Ostrom, Elinor (2007), "Institutional rational choice: An assessment of the institutional analysis and development framework", in: *Theories of the policy process*, ed. Paul A. Sabatier, pp.21-64, Westview Boulder, CO.
10. Lê Thị Quý (2009), *Giáo trình Xã hội về giới*, Nxb. Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
11. Ronnie Steinberg (1992), "Gender on the Agenda: Male Advantage in Organizations," *Contemporary Sociology* 21(September), pp.576-581.
12. Sally Kenney (1996), "New Research on Gendered Political Institutions", *Political Research Quarterly* 49(June), pp.445-466.
13. Đỗ Thị Thạch (2015), *Phát huy nguồn lực trí thức nữ Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
14. Lê Thị Bích Tuyền (2014), *Sự tham gia lãnh đạo quản lý của phụ nữ cấp tỉnh ở Đồng Tháp*, Luận văn Thạc sỹ Xã hội học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
15. Ngân hàng Thế giới (2001), *Báo cáo nghiên cứu chính sách đưa vấn đề giới vào phát triển, thông qua sự bình đẳng giới về quyền, nguồn lực và tiếng nói*, Nxb. Văn hóa thông tin, Hà Nội.
16. Hoàng Bá Thịnh (2008), *Xã hội học về giới*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.