

Ảnh hưởng của các quan niệm xã hội đến sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý ở cấp cơ sở qua khảo sát tại Hà Giang

Phan Thuận

Học viện Chính trị Khu vực IV. Thành phố Cần Thơ

Tóm tắt: Bài viết phân tích ảnh hưởng của các quan niệm truyền thống đến sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ ở cấp xã phường tại Hà Giang. Kết quả nghiên cứu cho thấy, quan niệm truyền thống về vai trò của người phụ nữ vẫn được nhiều cán bộ nữ thừa nhận. Các quan niệm hiện đại về vai trò của phụ nữ như năng động, khẳng định mình, đóng góp cho xã hội... được cán bộ nữ trẻ dưới 30, cán bộ nữ cấp trưởng tán thành cao hơn nhóm tuổi từ 30 trở lên và ở nhóm có chức vụ thấp hơn. Các quan niệm truyền thống đó vẫn tiếp tục là rào cản đối với việc tham gia lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở của phụ nữ, họ gặp nhiều khó khăn hơn để cân bằng giữa công việc gia đình và sự nghiệp; đồng thời hạn chế các cơ hội tham gia vào các vị trí lãnh đạo quản lý quan trọng.

Từ khóa: Phụ nữ; Phụ nữ và chính trị; Phụ nữ tham gia lãnh đạo quản lý; Giá trị; Văn hóa.

1. Giới thiệu

Giá trị là những quan niệm về cái đáng mong muốn ảnh hưởng tới hành vi lựa chọn. Do đó, giá trị ảnh hưởng đến động cơ và hướng dẫn cho hành động của con người, vì thế có nhìn người ta hành động mà đoán được giá

trị của người ta. Giá trị phụ thuộc vào điều kiện kinh tế - xã hội của từng xã hội (Lê Ngọc Hùng và Phạm Tất Dong, 1997: 244-245). Điều này có thể suy rộng ra rằng, những giá trị, chuẩn mực xã hội sẽ đóng vai trò quan trọng ảnh hưởng đến việc phụ nữ và nam giới tham gia vào đời sống chính trị.

Giá trị và chuẩn mực giới được thông qua một quá trình xã hội hóa cá nhân. Khi còn nhỏ, phụ nữ đã được gia đình giáo huấn theo kiểu hướng nội và những phẩm chất vốn có của người phụ nữ Việt Nam như nhu mì, điềm đạm... Trong khi đó, nam giới được huấn thị theo hướng ngoại và có cá tính mạnh mẽ, quyết đoán. Nghiên cứu tổng quan của tác giả Lê Thị Thục (2012) cho thấy những quan niệm truyền thống dẫn đến hệ quả là toàn bộ gánh nặng của những công việc không được trả lương trong gia đình đều dồn lên vai người phụ nữ. Đàn ông tiếp tục là người đưa ra các quyết định quan trọng, trong khi phụ nữ phải chịu trách nhiệm về toàn bộ các quyết định nhỏ, liên quan đến cuộc sống thường ngày của gia đình. Qua nghiên cứu công trình của Jamieson (1993), tác giả Lê Thị Thục cũng cho rằng, yếu tố cốt lõi của sự phân chia về giới là “cốt lõi của văn hóa truyền thống” đã “được nuôi dưỡng bởi ý thức gia đình mạnh mẽ, thấm đẫm trong hầu hết mọi người Việt Nam ngay từ thời thơ ấu”. Như vậy, theo Jamieson, văn hóa truyền thống trong chỉ đơn giản là thái độ ưa thích nam giới theo Nho giáo của người Việt Nam.

Trong lĩnh vực tham chính, khuôn mẫu văn hóa ảnh hưởng khá mạnh mẽ đến cơ hội phát triển của phụ nữ. Các nghiên cứu của Lê Thị Mỹ Hiền (2011), Đặng Ánh Tuyết (2011), Lê Thị Thục (2012) đã chỉ ra rằng cộng đồng xã hội thường quan niệm nam giới là các nhà lãnh đạo mạnh mẽ hơn và ra quyết định tốt hơn so với phụ nữ. Có lẽ, trong chế độ gia trưởng, người đàn ông luôn được xem là siêu việt. Phụ nữ bị kiểm soát bởi đàn ông và là một phần tài sản của người đàn ông, dù ở hoàn cảnh nào. Sự kiểm soát đó thông qua các lĩnh vực pháp luật, kinh tế, chính trị... Trên thế giới, hầu hết hệ thống chính trị trong xã hội, ở tất cả các cấp độ đều do người đàn ông chi phối từ các hội đồng làng xã cho đến nghị viện. Chỉ một số ít phụ nữ trong các đảng hoặc tổ chức chính trị quyết định số phận của các nước. Thậm chí trong số phụ nữ có chức vụ chính trị quan trọng thì lúc đầu họ cũng có sự dấn dặt của đàn ông (Lê Ngọc Văn, 2006). Ngược lại, phụ nữ thường được xem là phù hợp hơn với các công việc gia đình là rất phổ biến. Sở dĩ là vì chuẩn mực “nam ngoại nữ nội” cũng còn chi phối khá đáng kể trong thái độ của người chồng. Ngoài ra, yếu tố phong tục,

tập quán của tộc người ở vùng cao, vùng xa cũng đã ảnh hưởng đáng kể phụ nữ thuộc các tộc người thiểu số tham gia lãnh đạo, quản lý (Trần Thị Vân Anh, 2010: 23). Như vậy, các khuôn mẫu văn hóa về giới đã dẫn đến việc ưa thích nam giới chứ không phải là phụ nữ trong việc tìm người nắm giữ các vị trí lãnh đạo chính trị và hình ảnh lãnh đạo nữ khá nhạt nhòa trong nhận thức của người dân (Lê Thị Mỹ Hiền, 2011; Lê Thị Thục, 2012).

Trong những năm gần đây, Đảng và Nhà nước Việt Nam đã tích cực thực hiện chiến lược bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực, trong đó có cả lĩnh vực chính trị. Tỷ lệ cán bộ nữ vẫn tiếp tục giữ các vị trí lãnh đạo chính trị. Tuy nhiên, so sánh với tỷ lệ nam giới và tỷ lệ phụ nữ trong lãnh đạo chính trị ở Việt Nam, chúng ta thấy rằng tỷ lệ phụ nữ Việt Nam tham chính là rất hạn chế và thiên lệch. Các bằng chứng cho thấy, phụ nữ Việt Nam đã được tham gia làm lãnh đạo chính trị và được bầu làm nữ đại biểu Quốc hội lần đầu tiên vào năm 1946, tuy nhiên, tiến trình tham chính của phụ nữ Việt Nam không ổn định. Từ năm 1992 đến 2007, tỷ lệ phụ nữ trong Quốc hội tăng từ 18,5% đến 27,3%, mặc dù vậy trong cuộc bầu cử gần đây, phụ nữ tham gia quốc hội lại giảm xuống chỉ còn 24,4% trong nhiệm kỳ 2011-2016 (UNDP, 2012: 5). Phụ nữ giữ chức vụ Chủ tịch Hội đồng nhân dân ở cấp càng cao thì tỷ lệ này càng thấp. Trong nhiệm kỳ 2011-2016, phụ nữ giữ chức vụ Chủ tịch Hội đồng nhân dân cấp xã chiếm 4,09%, cấp huyện 3,92% và cấp tỉnh 1,56% (UNDP, 2012: 8).

Tại Hà Giang, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý còn thấp. Theo Báo cáo của Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh, chỉ có 12,72% là nữ giới nắm giữ quyền lực trong cấp ủy Đảng cấp tỉnh; cấp huyện là 14,74% và trưởng, phó các sở, ban, ngành của tỉnh có 43 nữ/234 nam chiếm 18,4%; trưởng, phó phòng ban thuộc sở, ban ngành: 122/384 chiếm 31,77%. Việc phụ nữ có rất ít đại diện trong các lĩnh vực sẽ là rào cản ảnh hưởng tiêu cực đến các vấn đề phát triển bền vững ở tỉnh hiện nay. Có rất nhiều nguyên nhân dẫn tới thực trạng sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo chính trị, tuy nhiên một trong những yếu tố ảnh hưởng đến sự tham gia chính trị của phụ nữ tỉnh Hà Giang là từ sự định kiến giới và các khuôn mẫu giới truyền thống.

Dựa trên số liệu của cuộc khảo sát “Ảnh hưởng của yếu tố văn hóa đến sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ ở xã, phường tại Hà Giang” được tiến hành năm 2012 do UNDP tài trợ, bài viết phân tích ảnh hưởng của các quan niệm đến sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ cấp xã, phường

ở địa phương nhằm góp phần lý giải những rào cản liên quan đến khuôn mẫu văn hóa đối với cán bộ nữ ở Hà Giang nói riêng, cán bộ nữ cả nước nói chung.

Nghiên cứu tiến hành trưng cầu ý kiến 204 đối tượng và 20 cuộc phỏng vấn sâu là cán bộ nữ thuộc hai huyện thị là huyện Quản Bạ và thành phố Hà Giang của tỉnh Hà Giang, theo các tiêu chí lựa chọn là nhóm tuổi, chức vụ và dân tộc. Trong đó, về tuổi, có 38,2% nữ cán bộ thuộc nhóm tuổi dưới 30, nhóm tuổi từ 30-40 tuổi chiếm 39,2% và từ 41 trở lên chiếm 22,6%. Về chức vụ công tác: có 41,7% giữ chức vụ cấp trưởng, 31,4% cấp phó và 26,9% là thành viên của các tổ chức. Về dân tộc: dân tộc Kinh và Tày chiếm đa số (46,6% và 32,8%).

2. Các quan niệm xã hội đối với sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ ở xã phường tại Hà Giang

2.1 Quan niệm truyền thống: Phụ nữ gắn với “thiên chức”

Bối cảnh xã hội Việt Nam đang biến đổi qua từng giai đoạn lịch sử, các giá trị cũng có những bước thay đổi, những giá trị không phù hợp với yêu cầu của thời đại được thay thế có những chuẩn mực lại được tiếp biến thành những giá trị mới được chia sẻ trong cộng đồng xã hội... Nếu so sánh phụ nữ ngày xưa và hiện nay, rõ ràng sự khác biệt là rất lớn. Phụ nữ ngày nay có quyền tự do và bình đẳng với nam giới trên nhiều phương diện hơn so với trước đây; song, quan niệm truyền thống về phụ nữ gắn với công việc gia đình dường như thay đổi rất chậm chạp, chưa theo kịp yêu cầu của đổi mới.

Kết quả khảo sát tại hai huyện, thị thuộc tỉnh Hà Giang cho thấy, tỷ lệ cán bộ nữ đồng ý rất cao đối với các quan niệm “phụ nữ phải biết lo toan công việc gia đình” (97,5%), “phụ nữ phải biết nuôi dạy con cái” (93,6%), “Phụ nữ phải là người biết giữ hòa khí trong gia đình” (87,7%). Có lẽ, những quan niệm này đã được xã hội hóa ngay khi từ còn thơ ấu; khi sinh ra là bé gái, các em đã được dạy dỗ làm thế nào để trở thành người phụ nữ, người mẹ tốt trong tương lai, cộng với những va chạm hàng ngày với những người thân, đặc biệt là người mẹ, người bà... đã khiến cho các quan niệm về trách nhiệm “thiên chức” ngày càng trở nên sâu sắc hơn trong nhận thức của họ. Cho nên, vị trí, vai trò của người phụ nữ luôn gắn với trách nhiệm gia đình và con cái. Chính các quan niệm này đã trở thành “vật cản” đối với sự tham gia các hoạt động xã hội của người phụ nữ. Bởi lẽ, nếu phụ nữ muốn tham gia tốt các hoạt động xã hội thì họ phải

Bảng 1. Các quan niệm xã hội đối với bản thân phụ nữ

Các quan niệm	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Phụ nữ phải biết lo toan công việc gia đình	199	97,5
Phụ nữ phải biết nuôi dạy con cái	191	93,6
Phụ nữ phải là người biết giữ hòa khí trong gia đình	179	87,7
Phụ nữ phải là người cần cù chịu khó	164	80,4
Phụ nữ phải biết hy sinh, nhẫn nhịn	96	47,1
Phụ nữ phải là người biết vâng lời, phục tùng	45	22,1
Phụ nữ phải biết khẳng định mình	188	92,2
Phụ nữ phải có đóng góp cho xã hội	185	90,7
Phụ nữ phải biết vươn lên	183	89,7
Phụ nữ phải linh hoạt năng động	184	86,3
Phụ nữ phải là người khéo léo trong ứng xử	175	85,8

cần làm tròn bốn phận trách nhiệm với gia đình. Điều đó vô hình chung đã khiến phụ nữ phải thực hiện “nghĩa vụ kép” và họ cũng phải đối diện với vấn đề làm thế nào để “vai trò kép” đều được vẹn cả đôi đường.

Kết quả ở Bảng 1 cho thấy, các quan niệm hiện đại như người phụ nữ phải biết vươn lên, biết khẳng định mình, phải năng động, khéo léo trong ứng xử, phải có đóng góp cho xã hội đều chiếm tỷ lệ đồng ý rất cao. Điều này cho thấy, cách nhìn nhận về vị trí, vai trò của phụ nữ hiện đã có sự thay đổi. Phụ nữ không còn “gói trọn” hoạt động của họ trong “không gian khép kín” mà họ đã bắt đầu tích cực tham gia vào “không gian mở”. Ở đó, họ có thể chứng minh được năng lực và sở trường của mình trong các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Nhờ đó, đã làm thay đổi trong nhận thức, hành vi của cán bộ nữ tại địa bàn khảo sát về vị trí, vai trò của họ trong tham chính. Họ bắt đầu tích cực tham gia vào các vị trí chủ chốt ở cấp cơ sở.

Như vậy, nghiên cứu tại bối cảnh Hà Giang đã cho thấy các quan niệm hiện đại về vai trò của phụ nữ đã xuất hiện, song các quan niệm truyền thống về trách nhiệm gia đình của người phụ nữ vẫn còn hiện hữu. Có lẽ, họ vẫn chưa “cởi bỏ” hoàn toàn “chiếc áo văn hóa” mà cộng đồng và xã hội “gán” cho họ ngay từ khi còn thơ ấu. Liệu có sự khác biệt nào giữa các thế hệ hay không?

Để trả lời cho câu hỏi này, nghiên cứu đã xem xét tương quan về các

Bảng 2. Các quan niệm đối với bản thân phụ nữ theo nhóm tuổi

Các quan niệm	< 30 tuổi	30-40 tuổi	41 trở lên
Phụ nữ phải biết lo toan công việc gia đình	96,2	97,8	98,8
Phụ nữ phải biết nuôi dạy con cái	91,3	92,5	96,2
Phụ nữ phải là người cần cù chịu khó	82,9	73,8	85,6
Phụ nữ phải là người biết giữ hòa khí trong gia đình	84,6	87,5	93,5
Phụ nữ phải biết hy sinh, nhẫn nhịn	28,3	46,2	59,0
Phụ nữ phải là người biết vâng lời, phục tùng	15,2	20,0	28,2
Phụ nữ phải biết khẳng định mình	96,2	90,0	89,1
Phụ nữ phải là người khéo léo trong ứng xử	93,6	80,0	82,6
Phụ nữ phải biết vươn lên	93,6	91,2	80,4
Phụ nữ phải có đóng góp cho xã hội	92,3	90,0	89,1
Phụ nữ phải linh hoạt năng động	91,0	84,5	82,8

quan niệm đối với bản thân phụ nữ theo nhóm tuổi người trả lời. Kết quả cũng cho thấy sự khác biệt về quan niệm này theo nhóm tuổi. Ở nhóm phụ nữ tuổi dưới 30 có xu hướng đồng ý với các quan niệm truyền thống đối với bản thân của người phụ nữ thấp hơn so với nhóm phụ nữ tuổi từ 41 trở lên có tỷ lệ đồng ý. Trong khi đó, các quan niệm về phụ nữ trong bối cảnh hiện đại cần phải năng động, biết vươn lên... được cán bộ ở nhóm tuổi dưới 30 chiếm tỷ lệ lựa chọn cao hơn so với nhóm phụ nữ từ 30- 40 tuổi và từ 41 tuổi trở lên (xem Bảng 2).

Có thể nói, mỗi một thế hệ sinh ra ở những thời điểm khác nhau thường chịu ảnh hưởng các quan niệm xã hội ở mức độ khác nhau. Nhóm tuổi từ 41 trở lên được sinh trong hoàn cảnh đất nước còn nhiều khó khăn như chiến tranh, cấm vận kinh tế, khi đó các giá trị của tư tưởng Nho giáo vẫn còn khắt khe; vì lẽ đó, họ được giáo dục theo mô hình truyền thống. Trong khi các nhóm dưới độ tuổi 30, sinh ra trong bối cảnh đất nước hòa bình và đổi mới. Họ có nhiều cơ hội tiếp cận mô hình giáo dục hiện đại, được giáo dục và trưởng thành trong bối cảnh đất nước mở rộng giao lưu hợp tác quốc tế về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội. Do đó, các quan niệm truyền thống về người phụ nữ có thể có khả năng ảnh hưởng ít hơn đến nhận thức, hành vi của thế hệ này. Mặc dù vậy, các chuẩn mực truyền thống về trách

Bảng 3. Các quan niệm đối với bản thân phụ nữ theo nhóm dân tộc

Các quan niệm	Kinh	Tộc người khác
Phụ nữ phải biết lo toan công việc gia đình	98,9	96,3
Phụ nữ phải biết nuôi dạy con cái	91,6	95,4
Phụ nữ phải là người biết giữ hòa khí trong gia đình	89,5	95,4
Phụ nữ phải là người cần cù chịu khó	75,8	84,4
Phụ nữ phải biết hy sinh, nhẫn nhịn	38,9	54,1
Phụ nữ phải là người biết vâng lời, phục tùng	23,2	21,1
Phụ nữ phải biết khẳng định mình	90,5	93,6
Phụ nữ phải biết vươn lên	87,4	91,7
Phụ nữ phải linh hoạt năng động	81,1	90,8
Phụ nữ phải có đóng góp cho xã hội	90,5	90,8
Phụ nữ phải là người khéo léo trong ứng xử	83,2	88,1

nhiệm, bổn phận của phụ nữ đối với gia đình vẫn chưa thay đổi hoàn toàn. Bởi vì, thứ nhất, họ là những người phụ nữ Việt Nam, vẫn còn mặc “chiếc áo văn hóa” của cộng đồng và xã hội; thứ hai, nhận thức về các quan niệm này không chỉ có ở bản thân phụ nữ mà ngay cả nam giới cũng mặc định “phụ nữ gắn với gia đình, con cái”.

Số liệu ở Bảng 3 cho thấy, không có sự khác biệt trong quan niệm của phụ nữ thuộc dân tộc Kinh và dân tộc khác về các giá trị liên quan đến “thiên chức” của người phụ nữ. Có thể thấy rằng, các quan niệm hiện đại đối với phụ nữ như năng động, khéo léo, biết vươn lên chính mình, đóng góp cho xã hội ở nhóm phụ nữ tộc người khác đồng ý với tỷ lệ rất cao. Điều này đã nói lên rằng, phụ nữ thuộc nhóm dân tộc ở địa bàn khảo sát đã có sự thay đổi về nhận thức, hành vi đối với vị trí, vai trò của họ trong gia đình và xã hội. Đây là dấu hiệu tích cực đối với hoạt động tham chính của phụ nữ thuộc tộc người khác và khoảng cách dân tộc trong tham chính cũng sẽ có xu hướng rút ngắn lại.

Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng xét mối tương quan giữa các giá trị với chức vụ lãnh đạo. Số liệu ở Bảng 4 cho thấy, cán bộ nữ có vị trí cấp phó có xu hướng đồng tình với các giá trị mang tính truyền thống như giá trị

Bảng 4. Các quan niệm đối với bản thân phụ nữ theo nhóm chức vụ (%)

Các quan niệm	Cấp trưởng	Cấp phó
Phụ nữ phải biết lo toan công việc gia đình	96,5	100,0
Phụ nữ phải biết nuôi dạy con cái	91,8	98,4
Phụ nữ phải là người biết giữ hòa khí trong gia đình	87,1	95,3
Phụ nữ phải là người cần cù chịu khó	77,6	84,4
Phụ nữ phải biết hy sinh, nhẫn nhịn	34,1	62,5
Phụ nữ phải là người biết vâng lời, phục tùng	15,3	26,6
Phụ nữ phải có đóng góp cho xã hội	95,6	90,3
Phụ nữ phải biết khẳng định mình	95,6	92,3
Phụ nữ phải biết vươn lên	88,2	72,2
Phụ nữ phải linh hoạt năng động	92,1	90,2
Phụ nữ phải là người khéo léo trong ứng xử	82,4	95,3

“phải biết lo toan cho gia đình”, “phải biết nuôi dạy con cái”... chiếm tỷ lệ cao nhất. Trong khi đó, cán bộ nữ cấp trưởng đồng tình với các giá trị truyền thống thấp hơn một chút, và đồng tình với các giá trị mang tính hiện đại cao hơn. Kết quả này đã phản ánh rằng, một bộ phận cán bộ nữ cấp thấp hơn còn giữ các quan niệm truyền thống liên quan đến “thiên chức” của người phụ nữ. Cán bộ nữ có vị trí cấp trưởng có tỷ lệ đồng ý với các giá trị mang tính chất hiện đại cao hơn như phụ nữ phải linh hoạt năng động, đóng góp cho xã hội...

2.2 Ảnh hưởng của các quan niệm truyền thống đối với việc tham gia lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở của phụ nữ

Nhìn chung, các quan niệm về “thiên chức” đã ảnh hưởng ít nhiều đến các hoạt động xã hội của cán bộ nữ ở địa phương khảo sát. Chính sự ảnh hưởng đó đã dẫn đến hai hệ quả xã hội: (1) cán bộ nữ phải có sự lựa chọn cân bằng hơn cho các hoạt động liên quan đến gia đình của bản thân; (2) định kiến giới trong chính trị; (3) làm hạn chế cơ hội tham gia vào các vị trí chiến lược và sự tham gia ra quyết định của cán bộ nữ.

Hạn chế sự lựa chọn hoạt động của bản thân cán bộ nữ

Xuất phát từ những quan niệm truyền thống “phụ nữ gắn với vai trò

thiên chức” đã khiến cho cán bộ nữ cơ sở tại hai huyện, thị thuộc tỉnh Hà Giang ít có sự lựa chọn công việc xã hội (chiếm 3,9%), có 10,9% cán bộ nữ lựa chọn công việc gia đình và đa số họ có xu hướng lựa chọn hài hòa giữa công việc và gia đình (chiếm 79,4%). Như vậy, dù bất kỳ hoàn cảnh nào, đa số phụ nữ vẫn hướng tới giá trị là hài hòa giữa thiên chức và công việc xã hội. Như vậy, để hoàn thành việc cân bằng giữa gia đình và công việc, cán bộ nữ phải hoàn thành “nghĩa vụ kép”. Chính sự lựa chọn này đã khiến cho đa số cán bộ nữ thuộc đối tượng khảo sát gặp áp lực khi phải hoàn thành các trách nhiệm gia đình và công việc chuyên môn.

Định kiến giới trong chính trị vẫn còn hiện hữu

Các nghiên cứu của Lê Thị Mỹ Hiền (2011), Đặng Ánh Tuyết (2011) cho rằng hình ảnh của mỗi giới luôn được xã hội có những kỳ vọng và mong đợi cụ thể. Nếu ở gia đình, phụ nữ luôn được xã hội luôn kỳ vọng là người “giữ lửa” thì nam giới luôn được xã hội kỳ vọng là người “trụ cột”. Nếu bên ngoài cộng đồng, nam giới được kỳ vọng là những người có địa vị cao trong xã hội; còn đối với phụ nữ, dường như sự kỳ vọng của xã hội rất nhạt nhòa. Như vậy, sự kỳ vọng và mong đợi của xã hội đối với vai trò “thiên chức” của phụ nữ đã vô hình trung tạo ra định kiến giới đối với phụ nữ trong chính trị.

Kết quả khảo sát tại Hà Giang cho thấy, tình trạng đổ kỵ của đồng nghiệp khi phụ nữ làm lãnh đạo, quản lý chiếm 77,0%; có 63,7% cán bộ nữ cho rằng phụ nữ bị quan sát khắt khe hơn nam giới; có 55,9% cán bộ nữ cho rằng vẫn mặc định năng lực của cán bộ nữ thấp hơn so với nam giới và có 55,4% cho rằng nam giới không muốn chấp nhận cấp trên của mình là phụ nữ.

Như vậy, định kiến giới luôn để lại những hệ quả xã hội cho cả nam giới và phụ nữ. Họ phải cố gắng “gồng” mình để thực hiện các chuẩn mực, giá trị xã hội đã “gán” cho mình. Các nghiên cứu trước đây của Ngân hàng thế giới (2006, 2011), Vương Thị Hanh (2007), Trần Thị Vân Anh (2010) đã cho rằng: định kiến giới và các chuẩn mực xã hội là yếu tố góp phần tạo ra “vật cản” đối với sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ.

Hạn chế cơ hội tham gia vào các vị trí chiến lược và sự tham gia ra quyết định của cán bộ nữ

Phụ nữ rất ít cơ hội tham gia vào các vị trí quan trọng, có tính chất chiến lược, chức vụ ra các quyết định trong quá trình thực thi quyền lực (Đặng Ánh Tuyết, 2011). Kết quả khảo sát cũng cho thấy, tỷ lệ nữ cán bộ

giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý chủ yếu tập trung ở khối đoàn thể chính trị - xã hội chiếm 69,4% so với 10,6% của khối Đảng và 20% của khối chính quyền. Trong khi đó, tỷ lệ nữ cán bộ giữ cấp phó và thành viên ở khối Đảng và khối chính quyền chiếm cao hơn. Do đó, tiếng nói của phụ nữ trong quá trình ra các quyết định dường như chưa được coi trọng. Có 49,0% cán bộ nữ cho rằng họ không được tham gia đầy đủ trong quá trình ra quyết định.

Có lẽ, sự kỳ vọng của xã hội cũng như bản thân của cán bộ nữ ở đây về năng lực của bản thân phụ nữ là yếu tố làm cho họ ít có cơ hội tham gia các vị trí quan trọng. Bằng chứng nghiên cứu tại Hà Giang cho thấy, một số phẩm chất, năng lực thiên về nam giới như lập kế hoạch, điều hành công việc, năng lực quyết đoán. Ví dụ, năng lực quyết đoán được đánh giá nam giới hơn nữ với tỷ lệ là 41,7% người trả lời so với 12,3% đánh giá nữ giỏi hơn. Trong khi đó, phụ nữ được đánh giá cao ở một số phẩm chất, năng lực có xu hướng mềm mại, đòi hỏi nhiều yếu tố nữ tính hơn như tuyên truyền vận động, ứng xử khéo léo, tinh thần trách nhiệm, hiểu biết nhân viên đồng nghiệp. Ví dụ, khả năng tuyên truyền vận động và khéo léo của phụ nữ được đánh giá cao hơn nam giới chiếm tỷ lệ rất cao (tỷ lệ này lần lượt là 45,6% và 58,8%). Hệ quả là hình ảnh nam giới là người lãnh đạo, quản lý luôn hiện diện trong nhận thức của mọi người (Trần Thị Vân Anh, 2010; Lê Thị Mỹ Hiền, 2011).

3. Kết luận

Nghiên cứu ảnh hưởng của các quan niệm xã hội đến sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý ở cấp cơ sở qua khảo sát tại Hà Giang đã cho thấy, mặc dù trong nhận thức của cán bộ nữ đã xuất hiện các quan niệm hiện đại như phụ nữ phải năng động, khéo léo, vượt lên chính mình; song, họ vẫn chưa cởi bỏ “chiếc áo văn hóa” mà cộng đồng và xã hội “gắn” cho với vai trò “thiên chức” và phải làm tốt nhiệm vụ “tề gia nội trợ”. Do đó mà cán bộ nữ ở Hà Giang có xu hướng lựa chọn cân bằng giữa gia đình và công việc. Sự lựa chọn này đôi khi sẽ trở thành gánh nặng đối với bản thân của người phụ nữ, bởi vì họ phải “một vai hai gánh” là một áp lực không nhỏ. Họ phải phấn đấu “giỏi việc, đảm việc nhà” và khi đó, thành tích của họ mới được sự chú ý của lãnh đạo cấp trên. Chính vì cố gắng duy trì “nghĩa vụ kép” đó dễ dẫn đến xung đột vai trò và trong nhiều trường hợp buộc họ phải có sự quyết định lựa chọn một trong hai.

Như vậy, con đường tham gia hoạt động quản lý lãnh đạo của phụ nữ

còn nhiều thách thức, trở ngại. Do đó, rất ít phụ nữ bỏ qua yếu tố thiên chức và kỳ vọng của gia đình để theo đuổi ước mơ sự nghiệp của mình. Trên thực tế, sự kỳ vọng vào vai trò, vị thế của mỗi giới trong truyền thống đang được chuyển đổi dần, tuy nhiên, sự thay đổi giá trị ấy không phải là dễ dàng và nhiệm vụ của sự thay đổi này đòi hỏi sự nỗ lực không chỉ bản thân phụ nữ mà toàn xã hội nói chung. ■

Tài liệu trích dẫn

- Đặng Ánh Tuyết. 2011. Báo cáo nghiên cứu: *Phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở tại Hà Tĩnh - Thực trạng và xu hướng*.
- Lê Ngọc Hùng và Phạm Tất Dong. 1997. *Xã hội học*. Nxb. Đại học Quốc gia. Hà Nội.
- Lê Ngọc Văn. 2006. *Một số lý thuyết nữ quyền trong nghiên cứu Giới và Gia đình*. Nxb. Khoa học Xã hội, Hà Nội.
- Lê Thị Mỹ Hiền. 2011. Báo cáo nghiên cứu: *Quan điểm, thái độ và hành vi của người dân, cán bộ về khía cạnh giới trong lãnh đạo, quản lý Ủy ban nhân dân xã, phường*.
- Lê Thị Thục. 2012. “Bối cảnh văn hóa trong quá trình xã hội hóa giới và tác động của nó đến sự tham gia lãnh đạo chính trị của phụ nữ ở Việt Nam”. *Kỷ yếu hội thảo “Giới trong chính trị”* do Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh tổ chức.
- Ngân hàng Thế giới. 2006. *Đánh giá giới tại Việt Nam*. Hà Nội.
- Ngân hàng Thế giới. 2011. *Đánh giá giới tại Việt Nam*. Hà Nội.
- Nguyễn Thị Thu Hà. 2008. “Định kiến giới đối với nữ trong lãnh đạo, quản lý”. *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới*, số 2/2008, tr. 68-79.
- Trần Thị Vân Anh. 2010. “Những trở ngại đối với sự phấn đấu của lãnh đạo nữ”. *Tạp chí nghiên cứu Gia đình và Giới*, số 2/2010, tr.12-25.
- UNDP. 2012. *Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam*. Hà Nội.
- Vương Thị Hanh. 2007. “Phụ nữ Việt Nam và việc tham gia chính trị”. *Tạp chí nghiên cứu gia đình và Giới*, số 3/2007, tr.16-24.