

Rào cản thể chế và văn hóa đối với sự tham gia chính trị của phụ nữ ở Việt Nam

Trần Thị Minh Thi
Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới

Tóm tắt: Dựa trên các nguồn số liệu về giới trong chính trị những năm gần đây, bài viết đưa ra những phân tích và lập luận nhằm làm rõ thực trạng phụ nữ Việt Nam tham gia các hoạt động chính trị và những rào cản đến sự tham gia và đại diện của họ. Nghiên cứu cho thấy tỷ lệ phụ nữ trong hệ thống chính trị đã tăng lên trong những năm gần đây nhưng tỷ lệ nữ trong các vị trí quản lý cao nhất vẫn duy trì ở mức thấp. Số lượng nữ tham gia còn quá ít cho nên tiếng nói của họ không đủ mạnh. Thêm vào đó, đại đa số không ở vị trí chủ chốt hay các mảng công việc ít mang tầm chiến lược cho nên phụ nữ tham chính có tiếng nói, song không thực sự mang tính quyết định. Nghiên cứu chỉ ra năm nhóm yếu tố tác động đến sự tham chính của phụ nữ. Đó là: nhóm yếu tố thuộc chính sách và dịch vụ công; nhóm yếu tố thuộc công tác cán bộ; nhóm yếu tố liên quan đến những rào cản từ chuẩn mực văn hóa; nhóm yếu tố liên quan đến những rào cản từ gia đình; và nhóm yếu tố liên quan đến những rào cản từ đặc điểm cá nhân.

Từ khóa: Phụ nữ; Phụ nữ tham chính; Lãnh đạo nữ; Chính sách; Chính trị; Bình đẳng giới trong chính trị.

1. Giới thiệu

Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị là thước đo quan trọng và cao nhất về mức độ bình đẳng giới, vừa thể hiện mức tiến bộ của phụ nữ trong xã hội trong tương quan với nam giới, vừa là phương tiện hiệu quả đảm bảo cho sự tiến bộ một cách liên tục. Khả năng tham gia chính trị của phụ nữ làm thay đổi quy trình xác định những ưu tiên cho chính sách công và giúp chính phủ có cách nhìn công bằng và bao quát hơn. Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị không chỉ là mục đích tự thân mà còn là yếu tố quan trọng để thúc đẩy sự bình đẳng trong những lĩnh vực khác.

Bài viết phân tích các nguồn số liệu về giới trong chính trị những năm gần đây nhằm tìm hiểu thực trạng phụ nữ tham gia chính trị và một số rào cản văn hóa và thể chế ảnh hưởng đến sự tham gia và đại diện của phụ nữ Việt Nam hiện nay.

2. Bình đẳng giới ở Việt Nam trong tương quan quốc tế

Việt Nam được Liên hợp quốc đánh giá là nước có nhiều tiến bộ trong cải thiện bình đẳng giới, thể hiện qua các chỉ số khoảng cách giới và bất bình đẳng giới. Chỉ số khoảng cách giới được xây dựng dựa vào các tiêu chí trong 4 lĩnh vực là kinh tế, chính trị, giáo dục và sức khỏe. Chỉ số khoảng cách giới được thể hiện từ 0,00 (bất bình đẳng) đến 1,00 (bình đẳng). Chỉ số càng gần 1 thì khoảng cách giới càng nhỏ. Trong giai đoạn từ 2007-2015, Việt Nam đứng vào nhóm trung bình trong số các quốc gia được phân tích. Năm 2015, Việt Nam xếp hạng thứ 83 và cao hơn nhiều quốc gia trong khu vực như Trung Quốc, Nhật Bản, Malaysia. Điều đáng nói là trong ba năm gần đây, Việt Nam đang bị tụt hạng về khoảng cách giới trong bảng chung toàn cầu, chủ yếu là do tụt hạng mạnh trong lĩnh vực giáo dục. Trong bốn lĩnh vực thì kinh tế luôn đạt thứ hạng cao nhất, chứng tỏ phụ nữ Việt Nam đóng vai trò quan trọng trong lực lượng lao động và phát triển kinh tế (Bảng 1).

Khoảng cách giới trong chính trị được đo lường bằng khoảng cách giữa nam và nữ trong việc ra quyết định ở cấp cao nhất. Chỉ số này được tính toán qua tỷ lệ phụ nữ và nam giới nắm các vị trí cấp bộ và tỷ lệ phụ nữ và nam giới trong quốc hội. Ngoài ra, chỉ số còn được bổ sung bằng tỷ lệ phụ nữ so với nam giới về số năm nắm quyền điều hành ở các vị trí đầu não như thủ tướng hoặc chủ tịch nước trong 50 năm qua.

Chỉ số khoảng cách giới trong trao quyền về chính trị là lớn nhất trong 4

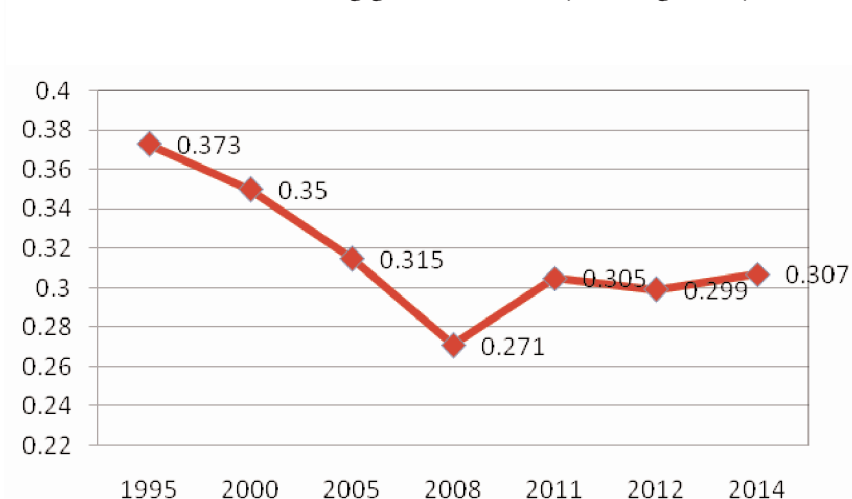
Bảng 1. Chỉ số khoảng cách giới⁽¹⁾ Việt Nam 2007-2015

Năm	Điểm	Bậc	Cơ hội và tham gia kinh tế		Học vấn đạt được		Sức khỏe		Trao quyền trong chính trị	
2015	0,687	83	0,731	41	0,941	114	0,950	139	0,124	88
2014	0,691	76	0,726	41	0,971	97	0,944	137	0,124	87
2013	0,688	73	0,702	52	0,974	96	0,944	132	0,124	80
2012	0,686	66	0,709	44	0,968	96	0,944	130	0,124	78
2011	0,673	79	0,710	40	0,925	104	0,945	130	0,110	76
2010	0,677	72	0,721	33	0,924	106	0,946	127	0,118	72
2009	0,680	71	0,712	34	0,897	108	0,970	97	0,118	72
2008	0,677	68	0,728	24	0,894	106	0,970	92	0,118	67
2007	0,689	42	0,744	11	0,892	103	0,970	91	0,148	42

Nguồn: Diễn đàn Kinh tế Thế giới. Báo cáo Khoảng cách giới Toàn cầu các năm 2013, 2015.

chỉ số được đo lường và trong lĩnh vực này, so với thế giới, Việt Nam không thuộc nhóm nước có thứ hạng cao (mặc dù đa số các quốc gia đều có chỉ số này thấp), chứng tỏ bất bình đẳng giới trong trao quyền trong chính trị giữa nam và nữ là khá lớn. Như vậy, phụ nữ đang đóng góp lớn vào lĩnh vực kinh

Hình 1. Chỉ số bất bình đẳng giới -GII-của Việt Nam giai đoạn 1995-2014



Nguồn: Báo cáo Phát triển con người UNDP, 2011, 2015.

tế, có những bình đẳng nhất định trong y tế và giáo dục, nhưng quyền trong hệ thống chính trị còn rất hạn chế.

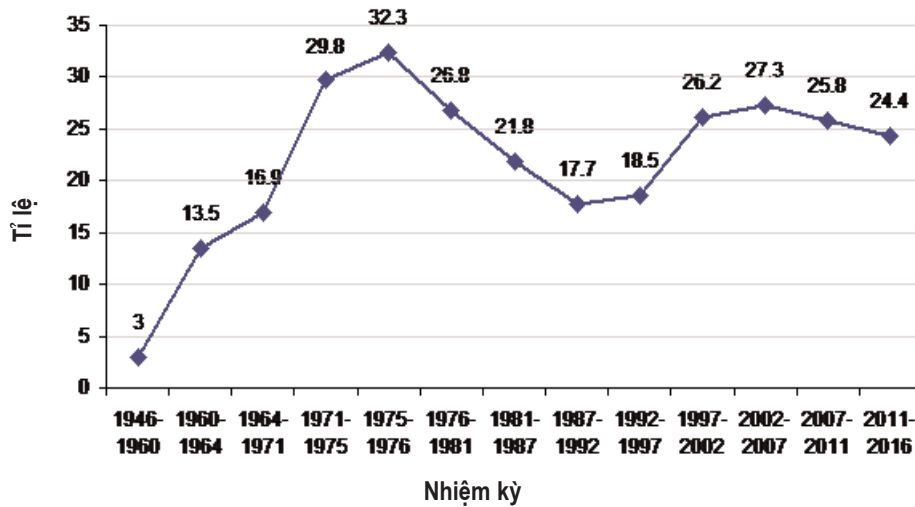
Ngoài ra, chỉ số bất bình đẳng giới (GII-Gender Inequality Index) cũng được sử dụng để đo lường sự bất bình đẳng giữa nam và nữ trong một quốc gia hay vùng lãnh thổ. Giá trị đo lường được tính trong khoảng từ 0-1. GIJ của quốc gia nào gần 0 nhất sẽ xếp thứ nhất, tức mức độ mất bình đẳng thấp nhất hay mức độ bình đẳng cao nhất⁽²⁾. Trong giai đoạn từ 1995-2014, xu hướng GIJ của Việt Nam là giảm dần. Điều đó cho thấy mức độ bình đẳng giới của Việt Nam nhìn chung là tăng lên. Trong khu vực ASEAN, mức độ bình đẳng giới của Việt Nam luôn thuộc những nước dẫn đầu, nếu xét về chỉ số GIJ, hiện nay Việt Nam chỉ đứng thứ 3 (sau Singapore và Malaysia)⁽³⁾. Báo cáo Phát triển con người năm 2012 do UNDP công bố Việt Nam xếp thứ 48 trên thế giới về chỉ số bất bình đẳng giới và được đánh giá đã có những bước tiến vượt bậc trong việc thực hiện bình đẳng giới. Đến năm 2014, Việt Nam xếp thứ 60 trong số các nước được phân tích về GIJ, với chỉ số =0,307.

3. Sơ lược về sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị ở Việt Nam

Trước hết là về sự tham gia của phụ nữ trong các cơ quan quyền lực cao nhất của Đảng Cộng sản Việt Nam. 86 năm kể từ ngày thành lập đến nay (3/2/1930 - 3/2/2016), Đảng đã tổ chức 12 lần Đại hội đại biểu toàn quốc với 11 đồng chí Tổng Bí thư đều là nam giới. Nhiệm kỳ 2016-2020 đánh dấu số lượng nữ ủy viên Bộ Chính trị nhiều nhất kể từ trước tới nay (3/19), chiếm 15,78%. Về ủy viên Ban chấp hành Trung ương Đảng (BCH TW Đảng), nhiệm kỳ 2016-2020 có 17/200 ủy viên là nữ giới, chiếm 8,5%. Số lượng phụ nữ là ủy viên BCH TW Đảng khóa XII đã tăng hơn so với khóa XI cả về số lượng và tỷ lệ. Số lượng phụ nữ nắm trọng trách trong Ban bí thư Trung ương Đảng thay đổi không nhiều qua các kỳ đại hội, với khoảng trên dưới 10% mỗi kỳ. Trong số 63 tỉnh thành phố, có 3/63 tỉnh thành có phụ nữ được bầu giữ vị trí Bí thư Tỉnh ủy nhiệm kỳ 2016-2020, chiếm 4,76%. Như vậy, nhiệm kỳ này ghi nhận một bước đột phá về vị trí chủ chốt mà phụ nữ Việt Nam được giao trong hệ thống Đảng, nhưng vẫn thấp hơn rất nhiều so với nam giới.

Thứ hai là sự tham gia của phụ nữ vào Quốc hội, cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Mặc dù tỷ lệ đại diện của nữ giới trong Quốc hội khá cao so với chuẩn khu vực và có ba ủy viên nữ trong Bộ Chính trị, nhưng tỷ lệ nữ tham gia Quốc hội giảm từ

Hình 2. Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội qua các nhiệm kỳ



27,3% nhiệm kỳ 2002-2007 xuống 24,4% trong nhiệm kỳ hiện tại. Tính đến thời điểm tháng 5 năm 2015, Việt Nam xếp thứ 49/190 về tỷ lệ nữ đại biểu trong Quốc hội theo Liên minh Nghị viện Thế giới, giảm so với thứ 36 vào năm 2010 và 2009, thứ 33 năm 2008, thứ 31 năm 2007, thứ 25 năm 2006 và thứ 23 năm 2005. Theo từng tỉnh/thành phố, trong nhiệm kỳ 2011-2016, có 22 tỉnh/thành phố có tỷ lệ trên 30% đại biểu quốc hội là phụ nữ, trong đó có 2 tỉnh có 50% (Ninh Bình và Hà Giang). Bên cạnh đó, có 3 tỉnh không có đại biểu nào là phụ nữ.

Thứ ba, tại các cơ quan quản lý nhà nước cấp trung ương, nữ bộ trưởng và tương đương chỉ có 2/22 (chiếm 4,55%); nữ thứ trưởng và tương đương là 11/142 (chiếm 7,7%). Tỷ lệ nữ vụ trưởng và tương đương là 7,8%, nữ vụ phó và tương đương là 13,4% (Nguyễn Thị Thanh Hòa, 2015) (Bảng 2).

Đối với cơ quan quyền lực nhà nước ở địa phương là Hội đồng nhân dân với ba cấp tỉnh, huyện và xã, tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp khóa 2011-2016 tăng nhẹ và đây là tỷ lệ cao nhất so với 4 khóa gần đây nếu tính từ năm 1989. Có thể thấy tỷ lệ phụ nữ được bầu vào Hội đồng nhân dân các cấp đều cao hơn tỷ lệ phụ nữ được bầu vào Quốc hội cùng nhiệm kỳ.

Cũng ở cấp tỉnh/thành, trong cơ quan chấp hành của Hội đồng nhân dân và cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương là Ủy ban nhân dân (UBND),

Bảng 2. Số lượng nam, nữ lãnh đạo trong các cơ quan quản lý nhà nước nhiệm kỳ 2011-2016

	Nữ	Nam	Tổng
Bộ trưởng và tương đương	2 (9,1%)	20 (90,9)	22
Thứ trưởng và tương đương	11 (7,7%)	131 (92,3%)	142
Vụ trưởng và tương đương	89 (7,8%)	1048 (92,2%)	1137
Phó Vụ trưởng và tương đương	485 (13,4%)	3122 (86,5%)	3607

Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cập nhật số liệu vào tháng 8/2014 (có 22 bộ và cơ quan ngang bộ của Chính phủ gửi thông tin về các vị trí Bộ trưởng, Thứ trưởng và tương đương nhưng chỉ có 19 trong tổng số 22 bộ gửi thông tin về vụ trưởng, phó vụ trưởng và tương đương).

tỷ lệ phụ nữ là chủ tịch nhiệm kỳ 2011-2016 là 1,58% (giảm 1,54% so với nhiệm kỳ trước), tỷ lệ phụ nữ là phó chủ tịch là 10,42% (giảm 5,66%). Tỷ lệ tham gia quá thấp của phụ nữ ở vị trí chủ chốt trong cơ quan hành pháp địa phương gợi ra rằng dường như có sự phân biệt đối xử có hệ thống cản trở họ vươn lên đảm đương các cương vị lãnh đạo. Trong nhiệm kỳ 2016-2021, tỷ lệ phụ nữ là Chủ tịch UBND tỉnh không được cải thiện, chỉ có 1/63 tỉnh, thành phố có Chủ tịch UBND là phụ nữ (tỉnh Yên Bái).

Các số liệu trên mô tả bức tranh đại diện ít ỏi của phụ nữ trong hệ thống chính trị, nhất là ở các vị trí đứng đầu các cơ quan⁽⁴⁾. Cho dù sự bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực tham chính đã được đảm bảo trong khung pháp lý nhưng càng ở vị trí cao, số lượng và tỷ lệ phụ nữ tham gia thực tế càng thấp dần. Điều này cho thấy những rào cản đối với phụ nữ trong quá trình phấn đấu. Phần dưới đây sẽ phân tích một số rào cản về thể chế và văn hóa lý giải vì sao sự tham gia và đại diện thấp của phụ nữ trong hệ thống chính trị các cấp hiện nay.

4. Rào cản tham gia chính trị của phụ nữ

Rào cản từ khung chính sách

Một số quy định trong các lĩnh vực có liên quan đến bình đẳng giới còn chưa phù hợp đã dẫn tới những hạn chế về điều kiện và cơ hội tham gia bình đẳng của phụ nữ như vấn đề tuổi nghỉ hưu, chính sách nghỉ sinh, các dịch vụ

công hỗ trợ cho phụ nữ làm việc.

Chính sách nghỉ sinh của cha mẹ và hệ thống cung cấp dịch vụ chăm sóc trẻ em ban ngày là những trụ cột quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển nghề nghiệp của phụ nữ. Chính sách nghỉ sinh của Việt Nam hiện nay là 6 tháng với người mẹ, tuy nhiên, phụ nữ thuộc khu vực phi chính thức vẫn chưa được hỗ trợ từ chính sách này. Việc người phụ nữ quay trở lại làm việc sau 6 tháng sinh con đặt ra những nhu cầu xã hội lớn từ hệ thống dịch vụ chăm sóc trẻ em ban ngày. Các nghiên cứu gần đây cho thấy sự thiếu hụt lớn về dịch vụ chăm sóc trẻ dưới 3 tuổi ở cả khu vực nhà nước và tư nhân (Trần Thị Minh Thi, 2014; UN Women, 2015). Ở hầu hết các cơ quan nhà nước và cơ sở đào tạo sau đại học hiện nay không có nhà trẻ hay lớp mẫu giáo cho con cán bộ hay học viên tại cơ sở đào tạo khiến cho nhiều phụ nữ bắt buộc phải chọn lựa ưu tiên là gia đình và con cái trước khi chọn lựa các cơ hội đào tạo hay thăng tiến. Điều này đặt ra những thách thức rất lớn cho phụ nữ làm việc khi phải cân bằng công việc và chăm sóc con nhỏ, càng thách thức với những phụ nữ muốn có thăng tiến trong công việc vì khi đó, họ cần có những thành tích cao trong công việc, đi đôi với đảm bảo các bằng cấp tương ứng với mỗi vị trí cần phấn đấu.

Chính sách tuổi về hưu (nữ 55 tuổi, nam 60 tuổi) một mặt tạo điều kiện để phụ nữ có thêm thời gian nghỉ ngơi và chăm sóc sức khỏe, tạo điều kiện hưởng lợi cho những nhóm phụ nữ ở các ngành nghề nặng nhọc, độc hại. Mặt khác đang tạo ra những áp lực đối với phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý phấn đấu vào các vị trí nghề nghiệp của mình. Những quy định về độ tuổi này đang đặt nam và nữ trên những mặt bằng so sánh khác nhau, và trong tương quan so sánh này nam giới đang ở vị thế có lợi hơn. Ví dụ, quy định đối với cấp ủy viên tham gia lần đầu phải đủ tuổi để công tác hai nhiệm kỳ trở lên, nếu được giới thiệu tái ứng cử cấp ủy khóa mới phải đủ tuổi công tác ít nhất 4 năm và không có khác biệt nào giữa nam và nữ. Với phụ nữ, quy định trần tuổi này là khá thách thức. Tính theo những sự kiện của vòng đời gia đình, những hoạt động như sinh con, chăm sóc con nhỏ và các thành viên trong gia đình, quản lý việc nhà, quản lý việc học tập của con, hầu hết vẫn là trách nhiệm của phụ nữ và đều ít nhiều ảnh hưởng đến thời gian thực tế công tác và tiếp đó là khả năng thăng tiến do bị trễ thời gian hoàn thành các tiêu chuẩn cứng về đào tạo và ít thời gian hơn trong thể hiện năng lực lãnh đạo. Ngay cả khi vượt qua được những thách thức này, phụ nữ vẫn phải tiếp tục phấn đấu để khẳng định năng lực, để được lãnh đạo công nhận và lựa chọn sớm hơn nam giới 5 năm nếu không muốn bị loại vì độ tuổi. Đa số phụ nữ hoặc phải chấp nhận hi sinh

các hạnh phúc cá nhân để tập trung trong công việc, hoặc từ chối tham gia cuộc đua, hoặc phải nỗ lực với sự ủng hộ lớn từ gia đình.

Rào cản trong công tác cán bộ

Theo yêu cầu của hầu hết các chương trình và học bổng đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ tại các cơ sở nước ngoài, ứng viên phải dưới 35 tuổi cho trình độ thạc sỹ và dưới 40 tuổi cho trình độ tiến sỹ; đồng thời phải có ít nhất 2 năm kinh nghiệm mới được dự tuyển. Quy định về độ tuổi này có thể không ảnh hưởng đến nam giới, nhưng với cán bộ nữ lại là một bất lợi vì đa số cán bộ nữ ở độ tuổi này phải chịu áp lực kết hôn và sinh con nên sẽ rất khó có cơ hội tham gia. Không chỉ ở công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, ngay cả ở khâu quy hoạch, cán bộ nữ cũng gặp phải những bất lợi tương tự do thời điểm được quy hoạch rơi vào giai đoạn lập gia đình và sinh con (Võ Hồ Bảo Hạnh, 2012).

Bên cạnh đó, một số nghiên cứu về thực trạng cán bộ nữ tuyển tỉnh cho thấy công tác quy hoạch cán bộ nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý đa phần vẫn đang được thực hiện thụ động và chưa có hiệu quả. Các cán bộ nữ có năng lực, phẩm chất tốt không được giúp chuẩn bị đầy đủ để tham gia ứng cử (Võ Hồ Bảo Hạnh, 2012; Nguyễn Thị Hồng Vân, 2012; Lê Thị Dung, 2012). Thống kê của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam năm 2009 cho thấy cán bộ nữ ít được tham gia các khóa bồi dưỡng và đào tạo hơn nam giới, đơn cử như phụ nữ chỉ chiếm 10-20% tổng số người tham dự các khóa đào tạo về lý luận chính trị và quản lý ở cấp trung ương.

Vai trò của những người có trách nhiệm, bao gồm người đứng đầu cơ quan, các cấp ủy Đảng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với công tác cán bộ nữ. Ở một số nơi, tại các cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp, các ngành, nhận thức về bình đẳng giới còn hạn chế, do đó, việc thực hiện lồng ghép giới vào công tác đào tạo và đề bạt cán bộ nữ chưa thực sự hiệu quả. Ở không ít cơ quan, do những định kiến về giới nên cán bộ, công chức nữ dù có trình độ và phẩm chất ngang bằng, thậm chí cao hơn nam giới, vẫn gặp nhiều khó khăn hơn nam giới khi được xem xét để đề bạt hoặc tạo điều kiện để học tập và bồi dưỡng nghiệp vụ. Đây cũng là yếu tố làm hạn chế năng lực lãnh đạo của phụ nữ (Nguyễn Thị Hồng Vân, 2012; Phan Thuận, 2015; Đặng Thị Tuyết, 2015).

Rào cản văn hóa: Chuẩn mực giới truyền thống và định kiến giới

Nghiên cứu về các quan điểm xã hội hiện đại cho rằng truyền thống trọng nam khinh nữ vẫn còn tồn tại rõ ràng ở Việt Nam, nhất là ở các vùng nông thôn và trong các nhóm thu nhập thấp (Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới,

2015). Những áp lực của tư tưởng Nho giáo tạo nên một loạt những nghĩa vụ đạo đức trong mối quan hệ của con người, có thể nhận thấy như quan hệ dựa trên thứ bậc, ví dụ như người cha với người con, người anh với người em, vợ với chồng. Theo đó, những bậc bề trên nên chỉ bảo người dưới, còn người dưới thì phải phục tùng, tỏ lòng biết ơn và hiếu thảo với bề trên (Trần Đình Hượu 1991; Werner, 2004).

Trong những năm trở lại đây, phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý có xu hướng tăng nhẹ. Song, hình ảnh của họ trong cách nhìn nhận và đánh giá của mọi người chưa tương xứng với năng lực và sự đóng góp của họ. Nghiên cứu của Lê Thị Mỹ Hiền (2011) đã cho thấy 82,9% người dân, 81,3% cán bộ phường/xã và 86,2% lãnh đạo phường/xã đều cho rằng, khi nghĩ về người lãnh đạo, họ thường nghĩ đó là một người nam giới. Tuy một tỉ lệ tương đối phụ nữ cũng đã kỳ vọng người lãnh đạo là nữ, nhưng công danh sự nghiệp của nam giới vẫn được coi trọng hơn của phụ nữ. Có sự khác biệt giữa nam và nữ trong thái độ đối với người lãnh đạo, mỗi giới đều nghĩ nhiều hơn đến lãnh đạo thuộc giới tính của mình, nhưng tỉ lệ nữ thích lãnh đạo nữ thấp hơn nhiều so với nam thích lãnh đạo nam.

Khuôn mẫu giới truyền thống trong giáo dục trẻ em trai và trẻ em gái là yếu tố “bám rễ sâu” một cách đặc biệt và khó thay đổi đã khiến phụ nữ bị tách khỏi nghề nghiệp có tính chất quản lý từ trước khi họ ra đời. Các khuôn mẫu này luôn ủng hộ nam giới trong lĩnh vực nghề nghiệp và hướng đến làm lãnh đạo, còn đối với nữ giới các khuôn mẫu lại gắn họ với “hạnh phúc gia đình”, phẩm chất của người nội trợ, chăm sóc các thành viên, mẫn cảm. Và như thế, cơ hội tham chính của phụ nữ đã bị hạn chế ngay từ khi họ còn chưa bắt đầu. Định kiến về năng lực của phụ nữ và các quan niệm rập khuôn về hình ảnh lãnh đạo quản lý đang cản trở nỗ lực phấn đấu của người phụ nữ.

Rào cản từ gia đình

Trong gia đình, việc phân công lao động trên cơ sở giới vẫn còn duy trì, mặc dù đã có sự chia sẻ cân bằng hơn giữa hai giới trong công việc sản xuất kinh doanh hoặc một số loại việc khác. Công việc gia đình vẫn tập trung vào vai người phụ nữ là chủ yếu. Ở một số vùng theo chế độ mẫu hệ, người phụ nữ không chỉ gánh vác hầu hết mọi công việc gia đình, chăm sóc con cái, mà đồng thời còn là lao động chính trong gia đình. Quý thời gian của người phụ nữ bị phân tán nhiều vào những công việc không lương và bất khả kháng như: chăm sóc con cái, cha mẹ già, nội trợ, cúng giỗ, việc tộc họ... Gánh nặng công việc gia đình tỷ lệ nghịch với sự phát triển, tham gia vào công tác quản

lý, lãnh đạo của phụ nữ. Đây là một thách thức đặt ra với hầu hết phụ nữ hiện nay. Về quyền quyết định, nhìn chung phụ nữ ít được quyền quyết định hơn so với nam giới trong gia đình. Quyền lực cao hơn của một người chồng thể hiện ở quyền quyết định ở một số việc như mua sắm, sản xuất kinh doanh, quan hệ họ hàng, còn người vợ thường chỉ có tiếng nói ở những việc như sử dụng biện pháp tránh thai, việc học của con hay các công việc nội trợ của gia đình...

Tìm hiểu về những khó khăn chủ yếu cản trở cán bộ nữ từ phía gia đình và xã hội, có 02 trở ngại chính, trong đó “gánh nặng công việc gia đình” và “tư tưởng trọng nam khinh nữ còn nặng nề” là trở ngại lớn nhất trong quá trình thăng tiến và phát triển sự nghiệp (Võ Hồ Bảo Hạnh, 2012). Trong khi đó, việc thiếu các dịch vụ hỗ trợ phụ nữ giảm bớt gánh nặng công việc gia đình và việc nam giới trong gia đình chưa sẵn sàng chia sẻ việc nhà với phụ nữ khiến phụ nữ phải duy trì vai trò người đảm nhận chính.

Rào cản về đặc điểm cá nhân

Đặc điểm cá nhân của phụ nữ cũng là một yếu tố ảnh hưởng đến mức độ tham gia chính trị. Trong phong cách lãnh đạo, một vài điểm khác biệt về giới giữa nam và nữ lãnh đạo đã được chỉ ra như nam lãnh đạo có khả năng tiến hành công việc, ngoại giao giỏi, quyết đoán; ngược lại, nữ thực hiện công việc rất cụ thể và biết lắng nghe (Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới, 2009).

Tính cách vừa mang tính thúc đẩy vừa mang tính rào cản đối với cơ hội tham gia công tác lãnh đạo của phụ nữ. Với chiều cạnh thúc đẩy, những tính cách như nỗ lực vươn lên, khắc phục trở ngại mọi mặt, mềm dẻo, nhẹ nhàng, chăm chỉ, làm việc có kế hoạch, khả năng kiên trì, bình tĩnh và thường có cách ứng xử mềm dẻo, linh hoạt, có khả năng thuyết phục, đề cao ý thức trách nhiệm đối với công việc và coi trọng việc xây dựng quan hệ công việc và đồng nghiệp là những điểm mạnh. Đồng thời, do tính thận trọng, phụ nữ thường đưa ra các quyết định chắc chắn nên ít gây ra hậu quả (Lê Thị Kim Lan, 2012). Với chiều cạnh rào cản, một số tính cách như thiếu quyết đoán, chưa tự tin, được cho là hạn chế khi làm lãnh đạo, quản lý (Nguyễn Thanh Lân, 2014). Do quá ưa cẩn thận nên phụ nữ thường rất thận trọng trong việc đưa ra những quyết định của bản thân nên khả năng bứt phá phần nhiều không bằng nam giới (Lê Thị Kim Lan, 2012).

Xây dựng mạng lưới quan hệ xã hội được xem là một trong những cách để tạo vị thế trong hoạt động tham chính. Nam giới thường có ưu thế trong

việc tham gia các mạng lưới quan hệ, đặc biệt trong những sự kiện không chính thức sau giờ làm việc. Vào thời gian này, phụ nữ thường phải đảm nhiệm những công việc chăm sóc không được trả công trong gia đình (Đoàn Xuân Diệp, 2012). Một nghiên cứu đã chỉ ra rằng “có nhiều mối quan hệ” được cho là phẩm chất nổi trội đối với lãnh đạo nam (Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới, 2009). Không gian hoạt động của nam giới là “không gian mở” - không gian ngoài gia đình (Đặng Ánh Tuyết, 2015). Trong khi đó, không gian của nữ bị đóng khung trong phạm vi gia đình.

Phụ nữ bị hạn chế cơ hội thăng tiến hơn so với nam còn do trình độ chuyên môn/kỹ năng thấp hơn nam giới (Lê Thị Kim Lan, 2012; Vũ Mạnh Lợi, 2011). Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu cho thấy, các nữ Bí thư, Chủ tịch và Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã có trình độ học vấn cao hơn các đồng nghiệp nam, vì “đối với phụ nữ, để giữ chức Bí thư xã, họ phải có trình độ học vấn cao hơn để đạt được uy tín trong các đảng viên địa phương” (UNDP, 2012). Hay nghiên cứu về nữ đại biểu quốc hội đã chỉ ra rằng không có sự khác biệt rõ ràng giữa đại biểu nam và nữ về trình độ chuyên môn hay khả năng phản biện trên bất kỳ lĩnh vực nào. Thực tế cho thấy một khác biệt nhỏ là nữ giới tỏ ra sẵn sàng tranh luận hơn nam giới và có khả năng đề xuất các vấn đề liên quan đến phụ nữ và ủng hộ các chính sách vì phụ nữ hơn, trong khi vẫn đảm bảo khả năng đóng góp ở những lĩnh vực khác (UNDP, 2014).

5. Kết luận và trao đổi

Tỷ lệ phụ nữ trong hệ thống chính trị đã tăng lên trong những năm gần đây nhưng tỷ lệ nữ trong các vị trí quản lý cao nhất vẫn duy trì ở mức thấp. Số lượng nữ tham gia còn quá ít cho nên tiếng nói của họ không đủ mạnh. Thêm vào đó, đại đa số không ở vị trí chủ chốt, hay các mảng công việc ít mang tầm chiến lược cho nên phụ nữ tham chính có tiếng nói, song không thực sự mang tính quyết định.

Các tài liệu nghiên cứu đã chỉ ra năm nhóm yếu tố tác động đến sự tham chính của phụ nữ. Đó là: nhóm yếu tố thuộc chính sách và dịch vụ công; nhóm yếu tố thuộc công tác cán bộ; nhóm yếu tố liên quan đến những rào cản từ chuẩn mực văn hóa; nhóm yếu tố liên quan đến những rào cản từ gia đình và từ đặc điểm cá nhân.

Để tăng đại diện của phụ nữ trong hệ thống chính trị, việc đảm bảo những biện pháp để đạt được số lượng đại biểu nữ là cần thiết. Chiếm một nửa dân số, sẽ công bằng và đảm bảo quyền của phụ nữ có đại diện ngang bằng trong

hệ thống chính trị để tham gia và đưa ra những quyết định liên quan đến chính cuộc sống của bản thân. Cách tốt nhất để tăng tỷ lệ phụ nữ trúng cử đại biểu Quốc hội là tăng cường số lượng và chất lượng của các nữ ứng cử viên. Điều đó đòi hỏi cần phải bổ nhiệm nhiều phụ nữ hơn vào các vị trí quy hoạch ứng viên tiềm năng, tổ chức bồi dưỡng, hỗ trợ và khích lệ họ phấn đấu thăng tiến trong sự nghiệp.

Phát triển và hoàn thiện thể chế kinh tế sẽ góp phần tăng tính đại diện của phụ nữ lãnh đạo quản lý. Sự cải cách và sáng tạo từ môi trường kinh tế lành mạnh có thể mang đến những tập quán mới, tạo ra nhiều cơ hội cho sáng kiến, chấp nhận những giá trị mới qua đó tăng sự chấp nhận xã hội cho vị trí phụ nữ lãnh đạo, quản lý. Ngược lại, môi trường kinh tế kém phát triển có thể hạn chế sự tham gia của phụ nữ khi cá nhân không được tự do phát triển và buộc phải thực hiện những hoạt động không công bằng và minh bạch.

Xây dựng và phát triển thể chế xã hội cũng góp phần hoàn thiện thể chế, qua đó, giúp phụ nữ tham gia chính trị nhiều hơn. Các vấn đề phát triển xã hội quan trọng như bình đẳng giới, bền vững môi trường, giáo dục, sức khỏe gia đình, an sinh xã hội, nguồn lực y tế có liên quan đến sự phồn vinh về văn hóa và kinh tế của đất nước, đến lượt nó, sẽ là cơ hội để phụ nữ có thể tham gia vào lĩnh vực chính trị và những hoạt động ngoài gia đình. Nếu hệ thống an sinh xã hội gặp vấn đề về y tế, sức khỏe, vệ sinh môi trường, sẽ đẩy gánh nặng chăm sóc gia đình cho phụ nữ, và cũng ảnh hưởng đến phát triển kinh tế-xã hội nói chung.

Hoàn thiện thể chế về văn hóa theo hướng cởi mở và tự do cho các cá nhân trong xã hội cũng đóng vai trò quan trọng. Các chỉ báo văn hóa như niềm tin, tập quán xã hội, mong đợi xã hội về vai trò giới là những yếu tố có thể tác động đến tiến bộ của phụ nữ. Ví dụ, một số các lực đẩy văn hóa có thể thúc đẩy sự tham gia lãnh đạo của nữ nhiều hơn như ủng hộ của xã hội cho những hoạt động có thể phá vỡ các quy tắc thông thường (ví dụ như hoạt động ủng hộ phụ nữ hoạt động xã hội). Bên cạnh đó, những lực kéo văn hóa có thể ảnh hưởng đến sự tham gia của phụ nữ, như xu hướng trách nhiệm tập thể với các hoạt động của cá nhân, chế độ gia trưởng, định kiến giới truyền thống. ■

Chú thích

⁽¹⁾ Khoảng cách giới (Gender Gap Index) =0: bất bình đẳng; =1: bình đẳng

⁽²⁾ Trong đó “tỷ lệ tham gia lao động chia theo giới” là một thành tố quan trọng

của GII.

⁽³⁾ Theo Báo cáo phát triển con người của UNDP năm 2011.

⁽⁴⁾ Bạn đọc có thể tham khảo thêm số liệu chi tiết hơn sự tham gia của phụ nữ trong Quốc hội, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân các cấp trong bài viết của tác giả Trần Thị Hồng trong cùng số tạp chí này.

Tài liệu trích dẫn

Báo cáo của Liên minh Nghị viện Thế giới. 2012. <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

Chính phủ Việt Nam. 2015. *Báo cáo quốc gia 5 năm thực hiện Luật Bình đẳng giới tại Việt Nam*.

Chu Thị Hạnh. 2012. *Thực trạng và một số giải pháp góp phần tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo và ra quyết định tại các cấp của tỉnh Nam Định*. Dự án Nâng cao năng lực lãnh đạo cho phụ nữ trong khu vực nhà nước trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế (EOWP), Bộ Ngoại giao Việt Nam và UNDP.

Đặng Ánh Tuyết. 2015. *Phụ nữ tham chính ở Việt Nam - những phân tích về lý thuyết và thực tiễn*. Báo cáo tham gia hội thảo quốc tế Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới tháng 10/2015.

Đoàn Xuân Diệp. 2012. *Vai trò của nữ giới trong khối cơ quan nhà nước cấp tỉnh trên địa bàn tỉnh Cà Mau*. Dự án Nâng cao năng lực lãnh đạo cho phụ nữ trong khu vực nhà nước trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế (EOWP), Bộ Ngoại giao Việt Nam và UNDP.

Lê Thị Dung. 2012. *Nghiên cứu các yếu tố tác động đến khả năng thăng tiến của phụ nữ trong các cơ quan đảng, chính quyền, đoàn thể ở tỉnh Tuyên Quang*.

Lê Thị Kim Lan. 2012. *Vai trò phụ nữ trong quản lý hệ thống giáo dục công lập ở miền Trung: thực trạng, rào cản và giải pháp*. Trường Đại học Khoa học – Đại học Huế. Dự án Nâng cao năng lực lãnh đạo cho phụ nữ trong khu vực nhà nước trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế (EOWP), Bộ Ngoại giao Việt Nam và UNDP.

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 UBND xã, phường*. EOWP. 2011

Nguyễn Thanh Lân. 2014. *Sự tham gia của phụ nữ trong hoạt động nghiên cứu khoa học ở Việt Nam: Khó khăn và định hướng giải quyết*. Báo cáo tài liệu

hội thảo: “Tăng cường sự tham gia của phụ nữ tỉnh An Giang trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học” do Trường Đại học An Giang tổ chức.

Nguyễn Thị Hồng Vân. 2012. *Nhân tố tác động đến sự thăng tiến của phụ nữ ngành thuế và hải quan tỉnh Bình Dương và Long An*. EOWP.

Nguyễn Thị Thanh Hòa. 2015. *Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị*. Bài viết trên website của Đảng cộng sản Việt Nam ngày 28/9/2015.

Phan Thuận. 2015. “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”. *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới*. Quyển 25. Số 1/2015.

Tran Dinh Huou. 1991. “Traditional Families in Vietnam and the Influence of Confucianism”. In Liljestrom, Rita and Tuong Lai eds. *Sociological Studies on the Vietnamese Families*. Social Sciences Publishing House, Hanoi, Pp. 25-47.

Trần Thị Minh Thi. “Chính sách chăm sóc trẻ em: Kinh nghiệm của các nước Đông Âu và thực tiễn ở Việt Nam”. *Tạp chí Khoa học Xã hội*, số 12/2014.

UNDP. 2014. *Nữ đại biểu trong quốc hội Việt Nam: Từ tham gia đến đại diện*.

UNDP. 2012. *Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam*. Báo cáo nghiên cứu, Hà Nội.

UNDP. 2011-2015. *Báo cáo phát triển con người UNDP*.

UN Women. 2015. *Nghiên cứu chuyên đề về bình đẳng giới và tăng trưởng toàn diện tại Việt Nam*.

Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới. 2009. *Báo cáo thực trạng lãnh đạo nữ trong khu vực nhà nước của Việt Nam: cản trở và giải pháp*. EOWP. 2009.

Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới. 2013-2015. *Báo cáo các đề tài cơ sở và cấp Bộ năm 2013, 2014, 2015*.

Võ Hồ Bảo Hạnh. 2011. *Những trở ngại đối với quá trình thăng tiến và phát triển nghề nghiệp của cán bộ nữ trong khu vực công: Nghiên cứu tình huống tại Thành phố Đà Nẵng và một số gợi ý về chính sách*. Dự án Nâng cao năng lực lãnh đạo cho Phụ nữ trong khu vực Nhà nước trong bối cảnh Hội nhập Kinh tế quốc tế (EOWP).

Vũ Mạnh Lợi. 2011. “Phụ nữ làm lãnh đạo trong khu vực công ở Việt Nam”. *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới*, số 4/2011.