

Những rào cản đối với phụ nữ khi tham gia ứng cử đại biểu Hội đồng nhân dân

Phạm Thu Hiền

Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh

Tóm tắt: Dựa trên những phát hiện tại hai cuộc khảo sát thuộc Dự án Nâng cao năng lực Hội đồng nhân dân các cấp tỉnh Ninh Thuận do Oxfam Anh thực hiện hồi tháng 4 năm 2009 và tháng 7 năm 2010, bài viết phân tích những rào cản đối với phụ nữ trong quá trình tham gia ứng cử Hội đồng nhân dân các cấp, cụ thể là rào cản về nhận thức; rào cản về năng lực; rào cản về cách thức, thủ tục bầu cử và rào cản về văn hóa. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đưa ra những giải pháp can thiệp nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong hoạt động của Hội đồng nhân dân.

Từ khóa: Phụ nữ; Bình đẳng giới; Hội đồng nhân dân; Tiêu chuẩn ứng cử Hội đồng nhân dân.

Bài viết phân tích những rào cản đối với phụ nữ trong quá trình tham gia ứng cử Hội đồng nhân dân (HĐND). Đây là một phần kết quả của nghiên cứu “Phân tích giới trong hoạt động của Hội đồng nhân dân” thuộc Dự án Nâng cao năng lực Hội đồng nhân dân các cấp tỉnh Ninh Thuận của Oxfam Anh. Kết quả nghiên cứu được xây dựng trên cơ sở các phát hiện của hai cuộc khảo sát hồi tháng 4 năm 2009 và tháng 7 năm 2010. Mục tiêu của nghiên cứu là phân tích khung pháp lý về hoạt động của HĐND từ góc độ giới, phân tích các rào cản vô hình và hữu hình đối với phụ nữ trên con đường tiến đến và tham gia vào các hoạt động của HĐND. Ngoài

4 Nghiên cứu Gia đình và Giới. Quyển 21, số 3, tr. 3-13

việc tổng quan tài liệu, nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm đối với 73 đại biểu HĐND 3 cấp (bao gồm cả nam và nữ) thuộc 7 đơn vị trong vùng dự án (tỉnh Ninh Thuận, thành phố Phan Rang-Tháp Chàm, phường Phủ Hà và xã Thành Hải, huyện Bác Ái, xã Phước Tân, xã Phước Tiến) và mở rộng nghiên cứu tại các huyện, xã ngoài vùng dự án (huyện Ninh Phước và xã An Hải, huyện Thuận Nam và xã Phước Diêm).

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự kết hợp của nhiều rào cản đã khiến phụ nữ gặp nhiều thách thức trên con đường “tiến tới” HĐND – cơ quan quyền lực lớn nhất ở địa phương. Đó là rào cản về nhận thức (cách hiểu chưa đúng về cơ cấu giới tính đại biểu HĐND, quan niệm về tiêu chuẩn đối với các ứng cử viên); rào cản về năng lực (thiếu nguồn cán bộ nữ, thiếu sự tự tin khi ra ứng cử); rào cản về cách thức, thủ tục bầu cử (sắp xếp liên danh, bố trí địa bàn ứng cử) và rào cản về văn hóa (định kiến giới của cử tri, thiếu sự ủng hộ của gia đình). Đây chính là cơ sở để Dự án đưa ra những giải pháp can thiệp nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong hoạt động của HĐND, nhất là trong bối cảnh cuộc bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XIII và bầu cử đại biểu HĐND nhiệm kỳ 2011-2016 sắp diễn ra vào tháng 5 năm 2011.

1. Quan niệm về cơ cấu nữ và tiêu chuẩn về ứng cử viên đại biểu HĐND

Cách hiểu chưa đúng về tỷ lệ cơ cấu đại biểu HĐND theo giới tính là một trở ngại đối với sự tham gia của phụ nữ

Luật bầu cử HĐND (2003) có quy định về việc bảo đảm số lượng thích đáng đại biểu HĐND là nữ. Việc quy định về “số lượng thích đáng” vừa đáp ứng yêu cầu bảo đảm sự đại diện của nữ, đồng thời bảo đảm tính linh hoạt trong bối cảnh cụ thể của các địa phương, vì mức độ bình đẳng giới, trình độ, năng lực của phụ nữ là khác nhau giữa các vùng, miền và giữa các nhóm phụ nữ. Do vậy, trước mỗi cuộc bầu cử đều có định hướng để bảo đảm về thành phần cơ cấu theo giới tính, độ tuổi, dân tộc, tôn giáo, người địa phương... Theo các đại biểu được phỏng vấn, tỷ lệ nữ thường được cơ cấu là 20-25%⁽¹⁾ và đây là cơ sở để giới thiệu phụ nữ trong quá trình hiệp thương.

Trao đổi về cơ cấu tỷ lệ nữ, một số nữ đại biểu cho rằng tỷ lệ này là thấp, trong khi nhiều đại biểu lại hiểu đây là “tỷ lệ cứng”, nhất là có nhóm đại biểu nữ cấp xã cho rằng tỷ lệ nữ không thể quá mức quy định này. Rõ ràng đây là cách hiểu chưa đúng về cơ cấu nữ, trong khi cơ cấu được đưa ra nhằm thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ và tăng tỷ lệ nữ đại biểu HĐND. Cách hiểu chưa đầy đủ này có thể hạn chế những nỗ lực tìm kiếm và đào tạo nguồn cán bộ là nữ. Mặt khác, trong các cuộc phỏng vấn và thảo luận, nhóm nghiên cứu nhận thấy, ngay cả khi có cách hiểu đúng là “tỷ lệ tối thiểu”, thì dường như người trả lời có tâm lý là đạt được tỷ lệ tối thiểu đó đã là rất tốt và như thế là đã “hoàn thành nhiệm vụ”.

Các đại biểu nữ cũng bày tỏ lo ngại rằng việc cơ cấu đại biểu theo ngành có thể ảnh hưởng đến tỷ lệ nữ trong khi không thể có nhiều đại biểu nữ trong một ngành. Chẳng hạn, ngành giáo dục và y tế có đông nữ trong khi ngành công thương thì ít nữ. Đây là một trong những khó khăn đối với đại biểu nữ. “Việc gánh nhiều cơ cấu”: nữ, trẻ, dân tộc, ngoài Đảng... cho một ứng cử viên là một khó khăn và thiệt thòi cho nữ và thực tế này đã diễn ra. Ngược lại, có ý kiến cho rằng không nên đặt ra cơ cấu.

Vấn đề cơ cấu và năng lực của các đại biểu HĐND, đặc biệt là đại biểu nữ, đại biểu trẻ và đại biểu người dân tộc, đã được đề cập đến trong các nghiên cứu, khảo sát về hoạt động của HĐND. Một số đại biểu bày tỏ sự không đồng ý về cơ cấu do lo ngại ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động của HĐND. Chia sẻ với suy nghĩ của các đại biểu này, nhóm nghiên cứu cho rằng, xét từ góc độ giới, việc cơ cấu tỷ lệ nữ tham gia HĐND vẫn là được xem là biện pháp tạm thời cần thiết để thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào cơ quan quyền lực nhà nước ở địa phương trong bối cảnh những định kiến về giới vẫn còn tồn tại sâu sắc trong xã hội. Biện pháp tạm thời này hoàn toàn phù hợp với Điều 5, Luật Bình đẳng giới, nhằm bảo đảm bình đẳng thực chất trong trường hợp có sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ về vị trí, vai trò, điều kiện và cơ hội phát huy năng lực và thụ hưởng thành quả của sự phát triển mà việc áp dụng các quy định như nhau không làm giảm sự chênh lệch này.

Vấn đề là ở chỗ hiểu về tỷ lệ này như thế nào cho đúng và làm thế nào để tháo gỡ và giải quyết mâu thuẫn giữa cơ cấu và năng lực đại biểu hay

chất lượng hoạt động của HĐND. Điều này đòi hỏi sự nỗ lực của các cấp lãnh đạo ở địa phương trong công tác quy hoạch và đào tạo cán bộ như xây dựng chiến lược, lộ trình, giải pháp cụ thể để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, trong đó có cán bộ nữ.

Vấn đề cơ chế định mức (quota) đối với nữ nghị sĩ cũng được đặt ra đối với nhiều nước trên thế giới, trong đó có cả các nước phát triển. Đây là một trong ba chiến lược được gọi là “hành trình nhanh” nhằm tăng tỷ lệ nữ tham gia chính trị và đại diện trong Quốc hội (Inter-Parliamentary Union and UN Division for the Advancement of Women, 2006). Các nghiên cứu, báo cáo do các tổ chức quốc tế thực hiện cũng đã chỉ ra rằng, nhờ việc áp dụng luật/cơ chế định mức, số lượng nữ nghị sĩ ở nhiều nước đã tăng lên đáng kể trong những năm gần đây và chất lượng tham gia cũng đã có những cải thiện đáng kể (<http://www.idea.int/gender/>). Kinh nghiệm của một số nước cho thấy các nữ nghị sĩ đã thành công trong việc đưa quan điểm giới vào các hoạt động của quốc hội/nghị viện (<http://www.iknowpolitics.org/en/node/5332>).

Quan niệm chưa đúng về tiêu chuẩn đối với ứng cử viên đại biểu HĐND gây nhiều bất lợi hơn cho phụ nữ

Có thể thấy sự khác biệt giữa quy định của Luật và quan niệm của đại biểu và người dân được phỏng vấn về tiêu chuẩn đối với ứng cử viên đại biểu HĐND. Hầu hết các đại biểu được phỏng vấn cho rằng ứng cử viên phải là cán bộ lãnh đạo các tổ chức, cơ quan hay ban ngành, cán bộ có chức vụ⁽²⁾ (mặc dù không quy định bởi Luật Bầu cử đại biểu HĐND). Điều này xuất phát từ hai lý do: (i) Theo quan niệm của người dân, đại biểu HĐND phải là người lãnh đạo, quản lý thì mới giải quyết được các vấn đề mà dân đặt ra; (ii) Cán bộ lãnh đạo, quản lý thường là những người có trình độ hiểu biết và có khả năng hoàn thành tốt công việc của đại biểu dân cử.

Sự ngầm hiểu trên đây là khá phổ biến và điều đó đã hạn chế cơ hội tham gia ứng cử của phụ nữ khi tỷ lệ nữ giữ những vị trí lãnh đạo, quản lý của các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội và các tổ chức của cộng đồng rất thấp so với nam. Hơn nữa, cần hiểu rằng đại biểu HĐND không nhất thiết phải là người giải quyết trực tiếp những vấn đề nảy sinh.

**Quy định của Luật và quan niệm của người dân
về tiêu chuẩn đại biểu HĐND**

Luật Bầu cử đại biểu HĐND quy định về tiêu chuẩn đại biểu HĐND:

(i) Trung thành với Tổ quốc Việt Nam XHCN; (ii) Có phẩm chất đạo đức tốt, gương mẫu chấp hành pháp luật... bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của công dân; (iii) Có trình độ và năng lực thực hiện nhiệm vụ đại biểu HĐND, có khả năng tuyên truyền, vận động gia đình và nhân dân thực hiện chính sách, pháp luật; am hiểu tình hình kinh tế - xã hội để tham gia quyết định những vấn đề quan trọng ở địa phương; (iv) Liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến của nhân dân, được nhân dân tín nhiệm; và (v) có điều kiện tham gia các hoạt động của HĐND (Điều 3, Luật Bầu cử HĐND 2003).

Quan niệm của người dân và các đại biểu về tiêu chuẩn đại biểu HĐND:

“Người tham gia ứng cử trước hết phải là những người tham gia công tác xã hội tại thôn, xã mới có thể đại diện cho dân được. Họ phải là những đảng viên. Trong khi đảng viên là nữ ở thôn, xã rất hiếm” (Thảo luận nhóm người dân).

“Nếu ứng cử viên chỉ là những cán bộ hay người dân bình thường thì tỷ lệ trúng cử là rất thấp, vì cán bộ lãnh đạo các cấp, các tổ chức, cơ quan mới có cơ hội nắm bắt tình hình kinh tế - xã hội của địa phương, từ đó mới có thể hoàn thành được nhiệm vụ của người đại biểu” (Tổng hợp ý kiến của các đại biểu).

Họ có nhiệm vụ phản ánh trung thực ý kiến, nguyện vọng của cử tri, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cử tri. Họ có quyền chất vấn, kiến nghị với cơ quan Nhà nước về việc thi hành pháp luật, chính sách của Nhà nước.

Báo cáo kết quả khảo sát xây dựng dự án của Oxfam Anh (2008) cũng cho thấy người dân thường đồng hóa vai trò đại diện và vai trò thực hiện. Cách hiểu này tác động đến việc lựa chọn ứng cử viên (cả nam và nữ), nhất là đối với nữ trong bối cảnh như hiện nay. Đây là điểm cần lưu ý đối với công tác tuyên truyền trước bầu cử. Nếu cử tri hiểu được rằng một người dù không giữ những vị trí chủ chốt cũng có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ của người đại biểu nhân dân và bảo vệ cho quyền lợi của nhân dân, thì chắc chắn sẽ có những thay đổi trong việc quyết định lựa chọn

các ứng cử viên dựa trên tiêu chí về năng lực và sự tâm huyết đối với lợi ích của người dân.

2. Cách thức, thủ tục liên quan đến công tác chuẩn bị bầu cử

Sắp xếp liên danh⁽³⁾

Việc sắp xếp liên danh như thế nào có thể quyết định đến việc trúng cử của phụ nữ và nam giới. Khi liên danh có sự chênh lệch quá lớn về trình độ, chức vụ của ứng cử viên là nữ và nam thì việc không trúng cử đối với phụ nữ là điều tất yếu. Cũng có trường hợp trong liên danh có tới 4 nam mà chỉ có 1 nữ, thì cơ hội trúng cử của nữ là rất thấp. Ngoài ra, ứng cử viên nào đó lại không được ứng cử ở địa bàn mình sinh sống cũng là một bất lợi rất lớn, đặc biệt nếu đó là phụ nữ làm công tác chuyên môn không tiếp xúc hàng ngày với cử tri (Tổng hợp ý kiến thảo luận nhóm nữ và một số phỏng vấn sâu nữ đại biểu).

Sắp xếp liên danh có thể có tác động quan trọng đến kết quả bầu cử

Nhiều đại biểu đã chia sẻ rằng việc sắp xếp liên danh có ảnh hưởng quan trọng đến việc trúng cử của ứng cử viên, nhất là ứng cử viên nữ, vì những bất lợi của họ so với nam giới. Trong một liên danh bầu cử, nếu có sự chênh lệch lớn giữa các ứng cử viên nam và ứng cử viên nữ (về chức vụ, trình độ) sẽ tạo ra “bước đệm”, vì các cử tri thường

nhìn vào chức vụ để bỏ phiếu.

Một số ý kiến cho rằng nếu lãnh đạo các cấp thực sự quan tâm đến nữ thì cần quan tâm ngay cả trong việc sắp xếp liên danh. Một số chị cho biết họ đã được hỏi ý kiến khi được sắp xếp vào một liên danh cùng các ứng cử viên khác. Số lượng phụ nữ ít so với nam giới trong một liên danh cộng với những bất lợi khác như định kiến về giới, sự nghi ngờ, thiếu tin tưởng vào năng lực của phụ nữ đã làm cho phụ nữ ít có cơ hội trúng cử. Việc có một tỷ lệ cân bằng hơn về giới tính trong một liên danh và sự cân bằng hơn về trình độ, năng lực, vị trí công tác giữa các ứng cử viên nam và nữ sẽ mở ra cơ hội nhiều hơn cho nữ. Khi sắp xếp danh sách, điều quan trọng là phải tạo được cơ hội ngang nhau cho tất cả các ứng cử viên trong cùng một đơn vị bầu cử. Trong bối cảnh của nhiều địa phương, có thể có lập luận rằng, nguồn cho nữ ứng cử viên thiếu và yếu, do vậy, khó tìm ra đủ ứng cử viên nữ có năng lực và trình độ ngang với nam giới. Điều này đã bị phủ nhận qua các cuộc phỏng vấn và thảo luận với nhóm nữ đại biểu cấp tỉnh và cấp thành phố của tỉnh Ninh Thuận. Các nữ đại biểu khẳng

định rất nhiều cán bộ nữ ở cấp tỉnh và cấp thành phố có thể đảm đương được nhiệm vụ của đại biểu HĐND nếu được ứng cử và trúng cử.

Bố trí địa bàn ứng cử cho các ứng cử viên là một trong những yếu tố tác động đến kết quả trúng cử

Nhìn chung, địa bàn ứng cử là yếu tố có thể tác động đến cả ứng cử viên nam và nữ. Một ứng cử viên được đưa vào danh sách ứng cử tại một địa bàn khác, không phải nơi mình sinh sống hoặc làm việc, thường gặp nhiều khó khăn hơn các ứng cử viên sống hoặc làm việc tại địa bàn. Do có ít thông tin và hiểu biết về các ứng cử viên, các cử tri có xu hướng bỏ phiếu cho những ứng cử viên sống tại địa bàn. Việc “bị bố trí” đi địa bàn khác để ứng cử càng khó khăn hơn đối với nữ, vì họ có ít thời gian và điều kiện để tiếp xúc với cử tri, hay ít có các kênh thông tin, vận động khác nhằm thu hút sự ủng hộ của cử tri.

3. Thiếu hụt nguồn cán bộ nữ

Vấn đề thiếu hụt nguồn cán bộ nữ được đặc biệt nhắc tới tại một số địa phương như huyện Bác Ái và huyện Thuận Nam của Ninh Thuận. Các đại biểu cho biết vào thời điểm bầu cử năm 2004, rất ít cán bộ công chức là nữ. Phụ nữ cũng ít tham gia các ban, ngành, đoàn thể, trong khi số nữ trẻ chưa có kinh nghiệm công tác để có thể ra ứng cử. Theo cách hiểu của nhiều đại biểu được phỏng vấn, yêu cầu các ứng cử viên ở cấp xã có trình độ lớp 9 là rất khó đối với các vùng đồng bào dân tộc.

Năng lực hạn chế của phụ nữ là một trong những rào cản lớn đối với chính phụ nữ khi tham gia ứng cử

Có thể thấy đây là câu chuyện được lặp đi lặp lại khá nhiều trong các cuộc thảo luận và phỏng vấn, nhất là ở cấp xã. Các đại biểu cho rằng khả năng diễn thuyết, trình bày vấn đề trước cử tri của phụ nữ có sự chênh lệch khá lớn so với nam giới. Khả năng “ăn nói lưu loát” được các đại biểu và người dân cho rằng có thể ghi điểm rất lớn đối với cử tri, trước khi nói đến trình độ và sự hiểu biết về các vấn đề kinh tế - xã hội khác. Vấn đề năng lực còn có mối liên quan đến tâm lý của các ứng cử viên nữ, do họ chưa đủ sự tự tin trước cử tri. Nhóm nghiên cứu đã trao đổi với các ứng cử viên trẻ lần đầu tham gia HĐND, trong đó có những phụ nữ không muốn tham

gia ứng cử vì thấy mình không đủ năng lực thuyết phục người khác. Tâm lý lo lắng, nghi là không trúng cử đã làm cho một số chị cảm thấy nản chí. Ngoài ra, có ý kiến cho rằng do một số đại biểu nữ của các nhiệm kỳ trước hoạt động chưa hiệu quả nên một số cử tri có sự so sánh với nam giới – điều này cũng ảnh hưởng đến việc lựa chọn của người dân trong các cuộc bầu cử sau đó.

Những phân tích về nguồn cán bộ nữ và năng lực của các ứng cử viên là nữ cho thấy còn nhiều điều phải làm để giải quyết vấn đề hết sức cốt lõi của công tác cán bộ nói chung và chất lượng hoạt động của HĐND nói riêng, đó là:

Thứ nhất, vấn đề quy hoạch cán bộ cần phải được quan tâm một cách thực chất và đi vào chiều sâu. Rất khó có một đội ngũ cán bộ nữ tốt cho các ứng cử viên HĐND nếu không đưa phụ nữ vào danh sách quy hoạch và đào tạo. Điều này đòi hỏi những nỗ lực rất lớn từ các cấp ủy Đảng trong công tác cán bộ. Mặc dù phải thừa nhận rằng việc thiếu những phụ nữ có năng lực, trình độ để có thể đảm nhiệm tốt công việc của đại biểu HĐND là một thực tế ở nhiều địa phương, đặc biệt ở cấp huyện và xã, song cần có cách nhìn cởi mở hơn về lực cản này. Thay vì nhấn mạnh đến năng lực kém hơn của phụ nữ (điều mà nhóm nghiên cứu nhận thấy trong các cuộc phỏng vấn và trao đổi), chúng ta nên đặt câu hỏi: Vì sao trình độ, kiến thức của phụ nữ lại hạn chế hơn nam giới? Làm thế nào để giảm bớt, tháo gỡ những rào cản này? Mục tiêu, lộ trình và giải pháp ra sao?, v.v. Nếu những câu hỏi như vậy thường xuyên được đặt ra, đòi hỏi ở những người có trọng trách, ở các cơ quan hữu quan không chỉ là trách nhiệm công việc, mà còn là sự nhiệt tình, tâm huyết trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ nữ. Tuy đây là khó khăn rất lớn, nhưng không phải là không thể thay đổi. Năng lực có thể được nâng cao nhờ vào việc thúc đẩy môi trường bên ngoài theo hướng thuận lợi cho phụ nữ và nâng cao năng lực cho họ thông qua kế hoạch bồi dưỡng và quy hoạch cán bộ. *Cần có cách giải quyết mang tính chủ động hơn là nhìn nhận những hạn chế của phụ nữ như rào cản “mang tính truyền thống”*. Ở các địa phương được khảo sát, các đại biểu khẳng định công tác cán bộ nữ đã có những tiến bộ nhất định, nhưng điều quan trọng ở thời điểm này là cần làm quyết liệt để tạo đà, nếu không sẽ rơi vào tình trạng “câm chùng”.

Thứ hai, tâm lý lo lắng, thiếu tự tin là một khó khăn đối với nữ ứng cử viên trẻ hoặc ứng cử viên lần đầu ra ứng cử. Một số nữ đại biểu HĐND cấp xã bày tỏ sự lo lắng khi lần đầu ra ứng cử. Có nữ đại biểu cho biết ở địa phương đã có chị ba lần ra ứng cử nhưng đều bị rớt và điều này đã tác động đến suy nghĩ của các chị. Cũng có trường hợp lúc đầu các chị không muốn ra ứng cử vì tâm lý lo lắng. Sự thiếu tự tin có thể ảnh hưởng đến hình ảnh của họ trong con mắt của cử tri trong buổi tiếp xúc cử tri (nhất là các chị bị chuyển đi địa phương khác để ứng cử).

Thực tế trên đây cho thấy, bên cạnh việc nâng cao năng lực, việc tạo dựng lòng tự tin cho các nữ ứng cử viên là điều hết sức cần thiết và điều này có thể đạt được nhờ vào vai trò của các nữ đại biểu có kinh nghiệm, nhất là các nữ đại biểu tái đắc cử. Các nữ đại biểu có kinh nghiệm không chỉ giúp các nữ ứng cử viên lần đầu có được những kỹ năng (cách viết bài trình bày, cách thể hiện trước cử tri...) mà còn là nguồn động viên, ủng hộ về mặt tinh thần hết sức quan trọng.

4. Rào cản về văn hóa và lối suy nghĩ truyền thống

Định kiến giới đã tác động đến việc lựa chọn ứng cử viên là nữ

Một số nữ đại biểu đã chia sẻ quan niệm của cộng đồng cho rằng: “cô ấy làm sao có thể làm được” hay “phụ nữ không phát huy tốt như nam giới, phụ nữ thua nam giới” vẫn còn tồn tại khá phổ biến trong tầng lớp dân cư. Định kiến giới, theo nhiều đại biểu, còn tồn tại ngay trong đội ngũ cán bộ công chức và cán bộ lãnh đạo, quản lý. Ở cấp tỉnh, thành phố, ngoại trừ một vài cán bộ nữ là người đứng đầu các cơ quan, ban ngành, tổ chức, đa số

<p>Chia sẻ khó khăn của phụ nữ khi tham gia ứng cử</p>
<p>Nhìn chung, người dân (cả phụ nữ và nam giới) thường hay có suy nghĩ nam tham gia công tác xã hội, HĐND thì tốt hơn nữ, vì cho rằng nam có tầm nhìn rộng rãi, còn phụ nữ thì vướng bận con cái. Ứng xử xã hội của phụ nữ cũng chưa ngang tầm với nam giới. Suốt một thời kỳ dài từ năm 1999 trở về trước chỉ có duy nhất một phụ nữ là đại biểu HĐND (Thảo luận nhóm người dân).</p> <p>Phụ nữ phải thực sự nổi bật thì mới có cơ hội, còn nếu chỉ ngang bằng với nam giới thì rất khó. Tôi đã có một quá trình công tác lâu dài và đi cơ sở nhiều nên người dân biết đến tín nhiệm. Mặc dù trình độ dân trí có cao lên, nhưng cạnh tranh công bằng là điều vẫn rất khó khăn với phụ nữ (Ý kiến của một nữ đại biểu).</p>

chỉ giữ vị trí “cấp phó” mặc dù đó là những phụ nữ thực sự có năng lực.

Theo kết quả nghiên cứu, định kiến giới đã tác động đến nữ ứng cử viên như sau: (i) nhiều cử tri chưa thực sự tin tưởng vào khả năng của phụ nữ; (ii) định kiến giới của chính các thành viên của Tổ bầu cử (hầu hết là nam giới) có thể tác động đến sự lựa chọn của cử tri trong nhiều trường hợp (hiện tượng đi bỏ phiếu thay, nhờ gạch hộ; cử tri không tự đánh giá được năng lực, phẩm chất của các ứng cử viên... nhất là ở các vùng có trình độ dân trí thấp); (iii) áp lực công việc gia đình có thể ảnh hưởng đến quá trình tham gia ứng cử của phụ nữ do phụ nữ ít tham gia vào các hoạt động vận động và tiếp xúc cử tri. Trên thực tế, định kiến giới có thể có từ cả hai giới là phụ nữ và nam giới. Từ định kiến về chính bản thân mình, có những phụ nữ chưa thực sự quyết tâm vượt qua chính mình để tham gia các hoạt động xã hội và nâng cao năng lực để có được các điều kiện tốt khi tham gia ứng cử.

Thiếu sự ủng hộ của nam giới trong gia đình

Các cuộc thảo luận nhóm nữ tại cộng đồng cho thấy, sự ủng hộ của nam giới, nhất là người chồng có vai trò quyết định đối với sự tham gia của phụ nữ vào công tác xã hội nói chung, vào hoạt động của HĐND nói riêng. “Nhiều ông chồng không muốn vợ tham gia, vì tham gia công tác xã hội mất nhiều thời gian và phụ cấp rất thấp. Có chị đi tập huấn về mượn phải nhờ các chị khác đưa về vì sợ chồng... Quan niệm cho rằng phụ nữ thiếu năng lực là sự phản ánh góc nhìn của nam giới, điều quan trọng là chưa tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia” (Ý kiến một phụ nữ).

Gia đình được xem là tiêu chí để đánh giá về phụ nữ

Nghiên cứu cho thấy hình ảnh của phụ nữ trong con mắt của cộng đồng được đặt trong bối cảnh gia đình. Tiêu chí quan trọng đối với nữ ứng cử viên khi ra ứng cử là gia đình hạnh phúc, con cái học giỏi trưởng thành. Trong khi đó, đây không phải là tiêu chí quan trọng đối với nam ứng cử viên. Đa số cho rằng đối với người phụ nữ, gia đình hạnh phúc mới là tiền đề cho hoạt động chính trị. Có thể thấy sự khát khe trong đánh giá của cộng đồng về hình ảnh người phụ nữ tham gia chính trị.

Ngoài ra, kinh tế gia đình khó khăn cũng là một trở ngại đối với phụ nữ

tham gia công tác xã hội ở cấp xã. Qua các cuộc thảo luận với nhóm người dân tại cộng đồng, nhiều ý kiến cho rằng, đối với phụ nữ ở thôn, xã, để có thể tham gia vào công tác xã hội, nhất là tham gia quản lý, lãnh đạo thì kinh tế gia đình là điều kiện quan trọng. “Khi kinh tế gia đình khó khăn, người phụ nữ bao giờ cũng là người chịu sự vất vả, lam lũ, ngược xuôi để lo toan cuộc sống gia đình, phải làm lụng nhiều hơn, làm sao nghĩ đến tham gia công tác xã hội” (Thảo luận nhóm nữ) – điều này nghe có vẻ như mâu thuẫn với quan niệm truyền thống về “vai trò trụ cột, kiếm tiền” của nam giới.

Phân tích trên đây cho thấy định kiến giới, dưới nhiều hình thức khác nhau, có ảnh hưởng rất lớn đến sự tham gia của phụ nữ vào các hoạt động xã hội. Đối với phụ nữ trẻ và phụ nữ dân tộc, định kiến giới của xã hội làm cho họ thiếu tự tin và ít nhận được sự ủng hộ của cộng đồng. Do vậy, việc tuyên truyền để thay đổi định kiến cần được tiến hành thường xuyên, liên tục. Công tác tuyên truyền về bầu cử kết hợp với truyền truyền về bình đẳng giới cần được đẩy mạnh, nhất là trong giai đoạn chuẩn bị cho bầu cử. Những biến đổi của xã hội Việt Nam cho thấy định kiến giới tuy thay đổi chậm nhưng không phải là bất biến, nhờ vào hệ thống luật pháp, nhờ cải thiện môi trường và sự cam kết chính trị của các nhà lãnh đạo.■

Chú thích

⁽¹⁾ Tỷ lệ cơ cấu nữ cho cuộc bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XIII và bầu cử HĐND các cấp nhiệm kỳ 2011-2016 là 30% trở lên.

⁽²⁾ Thực tế này đã được chứng minh qua nghiên cứu này, vì hầu hết các đại biểu tham gia vào nghiên cứu đều có chức vụ nhất định, rất ít đại biểu cấp xã/phường là những công chức, cán bộ không có chức vụ.

⁽³⁾ Sắp xếp liên danh là việc sắp xếp danh sách các ứng cử viên tại mỗi đơn vị bầu cử. Thông thường mỗi danh sách liên danh ở một đơn vị bầu cử có từ 5-7 ứng cử viên.

Tài liệu tham khảo

Inter-Parliamentary Union and UN Division for the Advancement of women (2006): Report: Gender Equality: Making a Difference through Parliament. Oxfam Anh. 2008. Báo cáo kết quả khảo sát xây dựng Dự án. Tr. 12.
[http:// www.idea.int/gender/](http://www.idea.int/gender/)
[http:// www.iknowpolitics.org/en/node/5332](http://www.iknowpolitics.org/en/node/5332)