

Phụ nữ trong lãnh đạo chính trị ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn⁽¹⁾

Đặng Ánh Tuyết

Viện Xã hội học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

Tóm tắt: Bài viết tổng quan một số vấn đề lý luận giải thích việc có ít phụ nữ tham gia lãnh đạo chính trị và liên hệ thực tiễn hiện nay ở Việt Nam. Dựa trên quan điểm lý thuyết thiết chế giới của các học giả nữ quyền, tác giả đưa ra các bằng chứng từ thực tiễn lịch sử chứng minh những cách tiếp cận nhấn mạnh đến những giá trị văn hóa, chức năng xã hội hay những nguồn lực kinh tế hướng sự chú ý đến các yếu tố phi chính trị là phiến diện. Tác giả cho rằng các nghiên cứu về chủ đề này ở Việt Nam hiện vẫn chưa vận dụng lý thuyết “thiết chế giới” để chỉ ra được cơ chế mà các thể chế chính trị ảnh hưởng tới cơ hội nắm giữ các vị trí lãnh đạo chính trị chủ chốt của phụ nữ Việt Nam. Tác giả chỉ ra một số rào cản liên quan đến luật pháp chính sách và các định kiến giới trong xã hội khiến vẫn còn ít phụ nữ Việt Nam tham gia lãnh đạo chính trị so với nam giới.

Từ khóa: Phụ nữ; Giới; Tham chính; Lãnh đạo; Lãnh đạo chính trị; Tiếp cận lý thuyết; Nữ quyền; Thiết chế giới.

Sự tham gia của phụ nữ trong chính trị ở Việt Nam đang là chủ đề không chỉ thu hút sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu khoa học mà còn là mối quan tâm của nhà lãnh đạo chính trị, hoạch định và thực thi chính sách, đặc biệt trong bối cảnh kinh tế - xã hội càng phát triển nhưng lại có ít phụ nữ hiện diện trong vai trò lãnh đạo và quản lý. Trong vài thập kỷ trở

lại đây, những nghiên cứu mang tính ứng dụng đã phần nào được quan tâm và chỉ ra được bức tranh tổng thể về phụ nữ tham chính, tuy nhiên từ góc nhìn lý thuyết thì còn rất ít ỏi. Bài viết này tổng quan một số vấn đề lý luận giải thích việc ít phụ nữ tham gia lãnh đạo chính trị và liên hệ thực tiễn hiện nay ở Việt Nam.

1. Một số tiếp cận lý luận giải thích việc ít phụ nữ tham gia lãnh đạo chính trị

Trên thế giới, có rất nhiều lý thuyết chính trị học, xã hội học và triết học khác nhau giải thích việc có ít phụ nữ tham gia lãnh đạo chính trị trên thế giới. Tuy nhiên những lý thuyết này chủ yếu tập trung vào những nguyên nhân văn hóa, phong tục, tập quán, truyền thống, gia đình và lựa chọn cá nhân của chính phụ nữ, mà chưa chỉ ra được những nguyên nhân thuộc về thiết chế chính trị trong các thể chế nhà nước khác nhau khiến phụ nữ ít có mặt trong các vị trí lãnh đạo chính trị quan trọng ở các cấp chính quyền từ trung ương đến địa phương.

Trước khi cách tiếp cận nữ quyền trong chính trị học ra đời, phần lớn các nghiên cứu trong khoa học chính trị đã không biết đến giới. Mặc dù trong các tài liệu nghiên cứu vấn đề thiếu hiểu biết về giới (hay còn gọi là “mù giới”, tiếng Anh là gender blindness) đã được đề cập tới, nhưng phần lớn bị giải thích lẫn lộn với những định kiến của nam giới. Những nghiên cứu về hành vi chính trị của phụ nữ càng làm cho định kiến này rõ ràng hơn. Ví dụ, trong nghiên cứu lớn đầu tiên về hành vi bầu cử ở Mỹ giữa thế kỷ 20 do Paul Lazarsfeld, Bernard Berelson và Hazel Gaudet (1944) tiến hành, kết quả cho thấy rằng phụ nữ ít quan tâm đến những chiến dịch vận động tổng thống hơn so với nam giới, tuy nhiên các tác giả đã kết luận đơn giản rằng “đàn ông là những công dân ưu việt hơn”. Trong nghiên cứu so sánh về phụ nữ đầu tiên ở các quốc gia châu Âu có nhan đề *The Political Role of Women* (1955) (Vai trò chính trị của Phụ nữ), Maurice Duverger đã lưu ý rằng những lựa chọn của phụ nữ trong chính trị đơn thuần phản ánh vị trí thứ hai mà phong tục và thái độ của xã hội đã gán cho họ, vị trí mà nền giáo dục có xu hướng buộc họ chấp nhận như một trật tự tự nhiên (Duverger, 1955).

Khi những nhà khoa học chính trị giải thích quyết định không tham gia bầu cử của phụ nữ, họ đã nhấn mạnh những đặc điểm độc lập với những thiết chế chính trị, hoặc là do những giá trị văn hóa cho rằng phụ nữ không phù hợp tham gia vào đời sống chính trị, hoặc do chức năng xã hội như làm vợ, làm mẹ, làm việc nhà đã hướng sự quan tâm và năng lượng của phụ nữ ra khỏi chính trị. Một số nhà nghiên cứu gợi ý rằng phụ nữ thích vai trò “đứng sau hội trường” chính trị hơn là hiện diện trước công chúng. Một số khác cho rằng sự phân công lao động theo giới trong gia đình và tại nơi làm việc làm cho phụ nữ không có nguồn lực cần thiết cho con

đường công danh chính trị như thu nhập cao, giáo dục cao, thời gian tự do, kỹ năng, mạng lưới nghề nghiệp rộng lớn. Nhưng dù có nhấn mạnh đến những giá trị văn hóa, chức năng xã hội hay những nguồn lực kinh tế hay không, thì những lý giải trên đều hướng sự chú ý đến những yếu tố phi chính trị. Sự bất lợi về chính trị của phụ nữ được xem như xuất phát từ những lựa chọn cá nhân mà không có liên quan gì đến chính trị.

Trong vòng 40 năm qua, các học giả nữ quyền đã và đang chứng minh rằng những lý giải về việc ít đại diện của phụ nữ tham chính (qua bầu cử và qua chỉ định bổ nhiệm) dựa trên “lựa chọn cá nhân” (individual choice) là rất không đầy đủ, chỉ nhằm để che đi những mối quan hệ chính trị giữa phụ nữ và nam giới – một lĩnh vực hoàn toàn cần một sự nghiên cứu nghiêm túc và cẩn thận.

Thiết chế giới và việc ít phụ nữ tham gia lãnh đạo chính trị: Những tiền lệ lịch sử

Từ những năm 1970, những học giả nữ quyền đã tập trung phát triển những khái niệm như quyền lực giới (gender power), thiết chế giới (gendered institutions) nhằm làm rõ hơn nguyên nhân ít đại diện của phụ nữ nắm giữ những vị trí quyền lực chính trị trong các bối cảnh đời sống chính trị khác nhau.

Lý thuyết thiết chế giới kêu gọi chú ý đến tính chất chính trị của việc loại bỏ phụ nữ ra khỏi các vị trí quyền lực có trong thực tiễn lịch sử và hiện tại. Theo cách giải thích này, những thiết chế chính trị mang nặng định kiến giới, theo đó những người làm luật là nam giới, đã dùng nhà nước để tạo ra những luật có lợi cho nam giới. Tại tất cả các thời điểm lịch sử khác nhau, ở nhiều nơi khác nhau, nam giới đã thông qua luật cấm phụ nữ tham gia vào đời sống chính trị. Hãy xem xét một số ví dụ sau:

- Trong thế kỷ thứ 5, Luật Salic đã được thực thi trong triều đại Roman để loại phụ nữ ra khỏi quyền thừa kế đất đai, tài sản và chức danh - đó là những điều kiện đầu tiên cho quyền lực chính trị. Trong thế kỷ 14, ở Pháp và sau đó ở Tây Ban Nha, Luật Salic đã được viết lại nhằm cấm phụ nữ làm những chức vụ quan nhiếp chính.

- Từ năm 1776 đến 1783 trong quá trình soạn thảo hiến pháp trong Cách mạng Mỹ, 12 trong số 13 bang đầu tiên lập thành Hợp chủng quốc Hoa Kỳ đã loại bỏ phụ nữ khỏi các quyền dân sự. Hiến pháp đầu tiên của bang New Jersey đã trao quyền bầu cử cho những phụ nữ độc thân có sở hữu tài sản, nhưng quyền bầu cử của phụ nữ này đã bị hủy bỏ vào năm 1807 (Klinghoffer và Elkis, 1992).

- Trong năm 1778, Hạ viện Anh (The English House of Commons) đã cấm phụ nữ tham dự những buổi thảo luận và tranh luận trong tòa nhà quốc hội hay trong các buổi hội họp của các nam chính trị gia.

- Bất chấp sự tham gia tích cực của phụ nữ vào Cách mạng Pháp, năm 1793, Quốc hội Pháp đã bỏ phiếu không chỉ loại bỏ phụ nữ khỏi những quyền dân sự, mà còn cấm phụ nữ tham gia vào những câu lạc bộ chính trị và cấm sự tồn tại của các hội phụ nữ (Landes, 1988).

- Vào năm 1804, sau thất bại đầu tiên của Công hòa Pháp, Bộ luật Napoleon, bộ luật mà sau này được áp dụng rộng rãi ở châu Âu, xác định phụ nữ là những người “không có khả năng” và đã loại bỏ phụ nữ cùng với trẻ em, tội phạm và người tâm thần ra khỏi đời sống chính trị. Bộ luật Napoleon đã cướp đi quyền của phụ nữ được hành động với tư cách là những nhân chứng dân sự, biện hộ trong tòa theo tên chính thức của họ, hoặc chủ sở hữu tài sản của chính họ không cần sự đồng thuận của chồng (Landes, 1998).

- Năm 1843, Colombia đã xác định quyền công dân chỉ cho “những người đàn ông có tài sản” (Gonzalez, 2000).

- Năm 1851, Luật của Phổ đã loại bỏ phụ nữ ra khỏi mọi quyền chính trị và cấm họ dự những cuộc họp chính trị.

- Năm 1868, Hiến pháp Hợp chủng quốc Hoa kỳ Sửa đổi lần thứ 14 đã dùng thuật ngữ “công dân nam” (male citizen) như một điều kiện tiên quyết cho quyền bầu cử, bỏ đi thuật ngữ trung tính là “người” (persons).

- Năm 1887, Vương quốc Hà Lan đã cấm phụ nữ tham gia vào chính trị (Bock, 2002).

- Năm 1890, Nhật đã đưa ra Luật về Hiệp hội chính trị và Quốc hội (shukai oyobi seishaho) cấm phụ nữ tham dự các cuộc họp chính trị hoặc tham gia vào các đảng phái chính trị. Mặc dù luật cấm tham dự các cuộc họp chính trị đã bị bỏ đi vào năm 1921, luật cấm phụ nữ tham gia các đảng phái chính trị vẫn duy trì đến năm 1945, khi quyền đi bầu cử đã được ban bố với một số hạn chế (Molony, 2010)

- Phụ nữ đã bị cấm mọi hoạt động chính trị ở Đức năm 1900, ở Áo năm 1907, ở Italia năm 1912, ở Trung Quốc năm 1913, ở Bồ Đào Nha năm 1913 (Bock, 2002).

- Năm 1948, Hàn Quốc đã không công nhận về mặt pháp luật tất cả những tổ chức của phụ nữ cấp tiến. Mặc dù được ban quyền bầu cử, phụ nữ Hàn Quốc bị hạn chế ủng hộ những đảng phái xã hội hoặc đảng phái cộng sản (Kim Seung-Kyung và Kyounghee Kim, 2010).

- Ở Indonesia năm 1965, Gerwani (Gerakan Wanita Indonesia), bộ phận lớn nhất của Phong trào Phụ nữ Indonesia, đã bị cấm và nhiều thành viên trong số nửa triệu người đã bị giết, 580.000 người đã bị chính quyền Suharto bỏ tù (Blackburn, 2010).

- Năm 1972 ở Philippines, MAKIBAKA, một tổ chức chính trị của phụ

nữ vì phụ nữ đã bị đàn áp và nhà lãnh đạo của tổ chức này là Lorena Barros đã bị quân đội giết chết (Roces, 2010).

- Ở Pakistan từ năm 2000 đến 2002, mặc dù luật pháp mới tạo ra 60 ghế cho phụ nữ trong Quốc hội (chiếm 22,5%), những nhà lãnh đạo xã hội và tôn giáo trong 20% của các quận huyện bầu cử đã cấm phụ nữ trở thành những ứng cử viên và trong 30% tổng số những quận tham gia bầu cử đã cấm phụ nữ thực hiện quyền bầu cử của mình (Krook, 2009).

- Cho đến năm 2008, Maldives đã cấm phụ nữ làm tổng thống và phó tổng thống (UNDP, 2010).

Như vậy, rõ ràng là phụ nữ đã bị loại khỏi đời sống chính trị tại nhiều khoảng thời gian và không gian rất khác nhau dưới nhiều thời chính quyền cả thế tục và tôn giáo, bởi cả những nhà cách mạng lẫn những người bảo thủ. Hiện tượng này lặp đi lặp lại trong lịch sử, tại những thời điểm phụ nữ đã tham dự tích cực vào chính trị. Điều đó có nghĩa là những điều luật cấm phụ nữ tham chính không thể được hiểu là sự tiếp tục những truyền thống đang phổ biến khắp nơi hoặc gắn với bất cứ hệ tư tưởng chính trị nào. Những học giả nữ quyền bắt đầu nghiên cứu những thành tố phức tạp đã loại phụ nữ ra khỏi đời sống chính trị ở những thời gian và không gian cụ thể.

2. Phụ nữ tham chính ở Việt Nam hiện nay – những yếu tố rào cản

Ở Việt Nam, phụ nữ đã tham gia lãnh đạo chính trị từ rất sớm. Trong các câu chuyện lịch sử của Việt Nam, các nữ tướng như Hai Bà Trưng, Bà Triệu được biết đến như những người đã lãnh đạo quần chúng nhân dân đánh đuổi quân xâm lược để giành độc lập tự do cho đất nước. Ngày nay, phụ nữ Việt Nam vẫn tiếp tục giữ các vị trí lãnh đạo chính trị, tuy nhiên so với nam giới còn rất hạn chế.

Phụ nữ Việt Nam hiện đại đã được tham gia lãnh đạo chính trị từ nhiều thập kỷ, tuy nhiên, tiến trình tham chính của phụ nữ Việt Nam không ổn định. Theo số liệu của Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, từ năm 1992 đến 2007, tỷ lệ phụ nữ trong Quốc hội tăng từ 18,5% lên đến 27,3%. Trong cuộc bầu cử gần đây khóa 2011-2016, phụ nữ tham gia Quốc hội lại giảm xuống chỉ còn 24,4% (<http://www.hoilhpn.org.vn>, 28/07/2011). Tỷ lệ nữ đại biểu HĐND cấp tỉnh là 25,2%, cấp huyện là 24,6%, cấp xã là 21,7% (<http://www.hoilhpn.org.vn>, 29/11/2013).

Tỷ lệ phần trăm phụ nữ giữ các vị trí lãnh đạo quan trọng như chủ tịch hay phó chủ tịch các Ủy ban Nhân dân rất thấp trong hai thập kỷ vừa qua. Theo Báo cáo tổng kết thực hiện Chiến lược Quốc gia Vì sự tiến bộ của phụ nữ năm 2010, tỉ lệ nữ Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh nhiệm kỳ 2011-2016 là 1,58% (giảm 1,54 điểm % so với nhiệm kỳ trước); tỉ lệ nữ Phó Chủ tịch là 10,42% (giảm 5,66 điểm %); tỷ lệ cán bộ nữ giữ các chức vụ lãnh đạo ở các cơ quan nhà nước cấp tỉnh chiếm 18,95%; cấp huyện

chiếm 15,59% (Bộ Nội vụ, 2010). Sau Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ 11 (năm 2011), trong Bộ Chính trị hiện có 2 nữ ủy viên Bộ Chính trị, trong Ban Bí thư có 2 thành viên nữ, trong Ban Chấp hành Trung ương hiện có 9 ủy viên là nữ, trong Chính phủ hiện có 2 nữ Bộ trưởng (<http://www.hoilhpn.org.vn>, 29/11/2013). Số liệu nghiên cứu năm 2012 của Trung tâm Nghiên cứu Phụ nữ, Trường Cán bộ Phụ nữ Trung ương cho thấy phụ nữ chỉ chiếm khoảng 8,1% các chức vụ bộ trưởng và tương đương, các chức vụ thứ trưởng và tương đương là 7,8%, vụ trưởng và tương đương là 8,6% và phó vụ trưởng và tương đương là 22,5% (Dẫn theo Võ Thị Mai, 2013).

Thực tiễn tỷ lệ phụ nữ Việt Nam giữ các vị trí chủ chốt trong lãnh đạo chính trị còn thấp và cần phải lý giải từ nhiều nguyên nhân khác nhau. Tuy nhiên, các lý thuyết giải thích việc có ít phụ nữ tham chính ở Việt Nam vẫn còn chưa nhiều và ở mức chung chung, ít chú ý chuyên sâu vào thiết chế giới. Các nghiên cứu có chủ đề giới trong đời sống chính trị mới chỉ xuất hiện trong khoảng một thập kỷ gần đây, nhìn chung, chủ yếu mô tả tình hình bất bình đẳng giữa nam và nữ, phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến phụ nữ tham chính ở một số lĩnh vực và thời gian nào đó, và đề cập ở một số góc độ nhất định đến những rào cản đối với phụ nữ lãnh đạo mà chưa có sự vận dụng lý thuyết “thiết chế giới” để chỉ ra được cơ chế mà các thể chế chính trị ảnh hưởng tới cơ hội nắm giữ các vị trí lãnh đạo chính trị chủ chốt của phụ nữ Việt Nam.

Rào cản liên quan đến luật pháp chính sách

Các yếu tố rào cản liên quan đến luật pháp chính sách là khá quan trọng. Trong số đó, các quy định về tuổi nghỉ hưu đang là chủ đề được nhiều nhà khoa học và các tổ chức quan tâm. Các quy định khác biệt về độ tuổi giữa nam và nữ về đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm với sự chênh lệch là 5 năm đã hạn chế cơ hội phát triển của cán bộ nữ mặc dù Luật Bình đẳng giới (2006), Điều 11 đã quy định nam, nữ bình đẳng trong tham gia quản lý nhà nước, tham gia hoạt động xã hội và Nghị quyết 11/NQ-TW (2007) đặt ra nhiệm vụ thực hiện nguyên tắc bình đẳng giữa nam và nữ về độ tuổi trong quy hoạch, đào tạo, đề bạt và bổ nhiệm.

Theo Điều tra của Bộ Lao động- Thương Binh- Xã hội, gần 41% nữ giới vẫn tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu (2). Điều đó đồng nghĩa với việc xã hội vẫn rất cần đến kiến thức, kinh nghiệm và sức lao động của phụ nữ sau 55 tuổi. Nghiên cứu của Trần Thị Vân Anh (2010) chỉ ra rằng những rào cản từ quy định về tuổi hiện nay vô hình chung đang đặt nữ giới vào một “cuộc đua” đường dài với các điều kiện phân biệt đối xử giữa nam và nữ. So với nam giới, cơ hội để người phụ nữ tham gia vào vị trí lãnh đạo sẽ giảm đi 5 năm, mất 1 nhiệm kỳ. Như vậy, người phụ nữ không những cạnh tranh với nam giới về năng lực, mà phải trưởng thành hơn nam trước 5 năm. Thêm nữa, việc phân biệt tuổi nghỉ hưu, tuổi quy hoạch, bổ nhiệm

đã củng cố những quan niệm truyền thống về vai trò, vị trí của phụ nữ ít quan trọng hơn trong tương quan với nam giới.

Mặc dù đã được thảo luận tại rất nhiều diễn đàn trao đổi học thuật, cũng như các kỳ họp quốc hội, hiện nay quy định tuổi lao động của nam và nữ vẫn chưa được điều chỉnh. Trong tương lai cần thiết phải tiến hành thêm những nghiên cứu thực nghiệm để có những lộ trình hợp lý rút gần khoảng cách tuổi về hưu giữa nam và nữ như kinh nghiệm một số nước trên thế giới đã thực hiện. Việc rút gần khoảng cách tuổi nghỉ hưu sẽ giúp phụ nữ có thêm những cơ hội và điều kiện phấn đấu trở thành các nhà lãnh đạo và hướng tới tăng tỷ lệ phụ nữ tham chính trong hệ thống chính trị nước ta hiện nay.

Định kiến giới trong xã hội về năng lực lãnh đạo, quản lý của phụ nữ

Theo Luật Bình đẳng Giới năm 2006, “định kiến giới là nhận thức, thái độ và đánh giá thiên lệch, tiêu cực về đặc điểm, vị trí, vai trò và năng lực của nam hoặc nữ”. Định kiến giới “trọng nam khinh nữ” là một trong những rào cản xuyên suốt các thời kỳ lịch sử của đất nước Việt Nam. Mặc dầu xã hội phong kiến đã lùi xa, đất nước đang trong quá trình hội nhập quốc tế, nhưng những khuôn mẫu giới truyền thống vẫn ngự trị trong nhiều lĩnh vực xã hội, đặc biệt là lĩnh vực lãnh đạo, quản lý. Điều này làm tổn hại tới quyền và lợi ích của người phụ nữ.

Định kiến giới đã ăn sâu vào tiềm thức của một bộ phận người dân Việt Nam về vai trò, vị thế của phụ nữ trong gia đình và xã hội. Từ khi được sinh ra trẻ em trai và trẻ em gái đã được nuôi dạy và kỳ vọng không giống nhau. Định kiến giới còn được thể hiện trong cả những thông điệp truyền thông và thậm chí là sách giáo khoa. Hình ảnh nam giới trong các thông điệp quảng cáo, trong các tranh vẽ của sách giáo khoa luôn gắn với mẫu hình người thành đạt, nhà lãnh đạo chính trị ... và phụ nữ thường xuyên xuất hiện với các công việc bình thường, giản đơn và công việc nội trợ. Chính những định kiến giới này đã được các nghiên cứu phân tích như một yếu tố rào cản đến cơ hội, điều kiện phụ nữ tham gia chính trị.

Định kiến giới về khả năng lãnh đạo của phụ nữ được thể hiện trên nhiều chiều cạnh. Đó là sự thiếu tin tưởng vào năng lực, kỹ năng lãnh đạo quản lý của phụ nữ. Thái độ của người lãnh đạo có ảnh hưởng lớn đến việc giải quyết công việc và hiệu quả của việc thực thi các chính sách về bình đẳng giới và tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào vị trí lãnh đạo. Có nhiều nam giới phản đối việc phụ nữ nắm vị trí lãnh đạo, một phần do thể diện, một phần do niềm tin rằng nam giới có tố chất làm lãnh đạo hơn nữ. Công chức nam bày tỏ sự thiếu tin tưởng vào khả năng lãnh đạo của phụ nữ nhiều hơn công chức nữ gấp ba lần (Ngân hàng Thế giới, 2011).

Định kiến của cộng đồng trong đánh giá vai trò của phụ nữ có ảnh hưởng trực tiếp đến sự tham gia của nữ vào Quốc hội và HĐND (OXFAM,

CARE, APHEDA, 2012). Theo nghiên cứu này, đánh giá của cộng đồng là yếu tố quan trọng bởi điều này được thể hiện qua lá phiếu của cử tri, có tới trên 70% số người trả lời cho rằng cộng đồng còn đánh giá thấp năng lực của nữ. Một bộ phận nhân dân vẫn mang nặng tư tưởng định kiến giới, đánh giá thấp vai trò của phụ nữ và cho rằng phụ nữ chỉ nên gắn với công việc gia đình và vì vậy hạn chế trong khả năng tham chính. Theo khảo sát của Ủy ban Quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ năm 2007, có tới 53,7% nữ ứng cử viên cho rằng nhận thức của người dân về vai trò của nữ đại biểu Quốc hội là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến tỷ lệ nữ tham gia Quốc hội (Dẫn theo Nguyễn Thị Phương, 2009).

Đối với công tác cán bộ từ khâu quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bổ nhiệm thì vai trò của người đứng đầu cũng vô cùng lớn, đặc biệt trong điều kiện Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo và chịu trách nhiệm về công tác cán bộ. Ở đâu người đứng đầu cấp ủy Đảng khách quan, công tâm và nhạy cảm giới trong công tác cán bộ thì ở đó công tác bổ nhiệm cán bộ nữ gặp thuận lợi; ngược lại, nếu người đứng đầu có tư tưởng định kiến về năng lực lãnh đạo của phụ nữ, thiếu quan tâm, thiếu khách quan thì việc thực thi các chính sách liên quan đến bình đẳng giới trong lãnh đạo, việc phát triển đội ngũ cán bộ nữ là một thách thức lớn.

Các công trình nghiên cứu về chủ đề phụ nữ tham chính ở Việt nam hiện nay hầu như chỉ mới dừng lại ở việc phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến việc tham chính của phụ nữ về mặt thực nghiệm nhưng còn thiếu gắn kết với lý thuyết. Cần thiết phải quan tâm hơn đến vấn đề này. Ngoài ra, để đưa ra được những giải pháp khả thi cho vấn đề bình đẳng giới trong tham chính đòi hỏi đồng bộ nhiều giải pháp từ việc hoàn thiện cơ chế, chính sách, ban hành luật pháp đến việc triển khai và giám sát việc thực thi các chính sách, luật pháp cũng như sự nỗ lực của cộng đồng trong lĩnh vực này. ■

Chú thích

1. Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ phát triển khoa học và công nghệ quốc gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số I3.1-2011.15 “Lý thuyết Thiết chế giới và phụ nữ trong lãnh đạo chính trị: Trường hợp của Việt Nam”

2. Nghiên cứu Điều tra của Viện Nghiên cứu Khoa học Lao động và xã hội, Bộ Lao động- Thương Binh- Xã hội năm 2008

Tài liệu trích dẫn

Blackburn Susan. 2010. “Feminism and the Women’s Movement in the World’s Largest Islamic Nation”. In: Mina Roces and Louise Edwards, eds. *Women’s Movements in Asia*. London and New York: Routledge.

Bock Gisela. 2002. *Women in European History*. Oxford: Blackwell, p. 133

- Bộ Nội vụ. 2010. *Báo cáo tổng kết thực hiện Chiến lược quốc gia Vì sự tiến bộ của phụ nữ năm 2010*.
- Duverger Maurice. 1955. *The Political Role of Women*. UNESCO, p. 130.
- Edwards Louise. 2010. “Chinese Feminism in a Transitional Frame: Between Internationalism and Xenophobia”. In: Mina Roces and Louise Edwards, eds. *Women’s Movements in Asia*. London and New York: Routledge.
- Gonzalez Charity Coker. 2000. “Agitating for their Rights: The Colombian Women’s Movement 1930-1957,” *Pacific Historical Review* 69(4): 689-711, p. 690.
- Kim Seung-Kyung and Kyounghee Kim. 2010. “Mapping a Hundred Years of Activism: Women’s Movements in Korea”. In: Mina Roces and Louise Edwards, eds. *Women’s Movements in Asia*. London and New York: Routledge, p. 194.
- Klinghoffer Judith Apter and Lois Elkins. 1992. “The ‘Petticoat Electors’: Women’s Suffrage in New Jersey, 1776-1807.” *Journal of the Early Republic* 12(2): 159-193
- Krook Mona Lena. 2009. *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide*. Oxford: Oxford University Press, p. 78.
- Lazarsfeld Paul, Bernard Berelson và Hazel Gaudet. 1944. *The People’s Choice: How the Voter Makes Up His Mind in a Presidential Campaign*. Duell, Sloan and Pearce. New York.
- Landes Joan. 1988. *Women and the Public Sphere in the Age of the French Revolution*. Ithaca: Cornell University Press, pp. 144-146.
- Molony Barbara. 2010. “Crossing Boundaries: Transnational Feminisms in Twentieth Century Japan”. In: Mina Roces and Louise Edwards, eds. *Women’s Movements in Asia*. London and New York: Routledge.
- Ngân hàng Thế giới. 2011. *Đánh giá giới tại Việt Nam*.
- Nguyễn Thị Phương. 2009. “Một số yếu tố tác động đến tỷ lệ nữ trúng cử đại biểu Quốc hội khóa XII”. *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới*, số 2/2009.
- Oxfam, CARE, APHEDA. 2012. *Nghiên cứu phân tích giới trong hoạt động của HĐND tại Lào Cai, Đắc Nông, Nghệ An và Hải Dương*.
- Roces Mina, “Rethinking the ‘Filipino Woman’: A Century of Women’s Activism in the Philippines, 1905-2006”. In: Mina Roces and Louise Edwards, eds. *Women’s Movements in Asia*. London and New York: Routledge.
- Trần Thị Vân Anh. 2010. “Những trở ngại đối với sự phấn đấu của nữ lãnh đạo.” *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới*, số 2/2010.
- United Nations Development Program. 2010. *Asia Pacific Human Development Report*. Colombo, Sri Lanka: Macmillan, p. 88.
- Võ Thị Mai. 2013. “Bình đẳng giới ở Việt Nam: Một vài vấn đề trong thực hiện chính sách cán bộ nữ”. *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới*, số 1-2013.
- <http://www.hoilhpn.org.vn/newsdetail.asp?CatId=133&NewsId=17000&lang=VN>, ngày 28/07/2011
- <http://www.hoilhpn.org.vn/newsdetail.asp?CatId=269&NewsId=20350&lang=VN>, ngày 29/11/2011