

NHỮNG RÀO CẢN ĐỐI VỚI PHỤ NỮ THAM GIA LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRONG CƠ QUAN NHÀ NƯỚC

TẠ THỊ THU TRANG*

Trong quá trình lãnh đạo, Đảng và Nhà nước luôn quan tâm và chăm lo công tác phụ nữ, thúc đẩy bình đẳng giới, tạo điều kiện để nữ giới tham gia nắm giữ các chức vụ lãnh đạo trong các tổ chức, đặc biệt là các cơ quan nhà nước. Tuy nhiên, vẫn còn những vướng mắc, cản trở phụ nữ tham gia vào quá trình này. Bài viết đề xuất một số giải pháp tháo gỡ những rào cản đối với phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong cơ quan nhà nước.

Từ khóa: Cơ quan nhà nước; lãnh đạo; quản lý; phụ nữ; rào cản.

In the leadership process, the Party and State always pay attention to and take care of women's work, promoting gender equality, and create conditions for women to participate in leadership positions in organizations, especially state agencies. However, there are still obstacles that hinder women from participating in this process. This article proposes some solutions to remove barriers for women to participate in leadership and management in state agencies.

Keywords: State agencies; leaders; administers; women; barriers.

NGÀY NHẬN: 10/8/2023

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 12/9/2023

NGÀY DUYỆT: 10/10/2023

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.333.2023.657>

1. Đặt vấn đề

Ngày nay, nhân loại đang và sẽ đối mặt với hàng loạt thách thức mới về kinh tế - xã hội và môi trường để phát triển bền vững. Dân số tăng nhanh, hội nhập quốc tế sâu rộng, khoa học - công nghệ đạt được những thành tựu vượt bậc, đồng thời, cũng tạo ra những hệ lụy đáng lo ngại về kinh tế, việc làm và môi trường sinh thái. Thế giới sẽ thực sự khó khăn trong việc đối phó với những thử thách mang tính toàn cầu nếu không có sự nỗ lực của phụ nữ - một nửa của nhân loại. Vì vậy, tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào công tác lãnh đạo là một trong những giải pháp hữu hiệu giúp phụ nữ có được

tiếng nói của mình, khẳng định vị thế và tận dụng được tối đa trí tuệ của nguồn lực con người. Đây là vấn đề quan trọng hàng đầu trong quá trình thực hiện mục tiêu thiên niên kỷ thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ và mục tiêu phát triển bền vững đến năm 2030 mà Việt Nam đang hướng tới.

2. Những rào cản đối với phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở cơ quan nhà nước

Hiện nay, vấn đề phụ nữ tham gia vào công tác lãnh đạo, quản lý ở cơ quan nhà nước đã, đang được quan tâm và thực tế cho

* ThS, Học viện Hành chính Quốc gia

thấy đã đem đến những dấu hiệu khả quan đáng ghi nhận. Tuy nhiên, vẫn còn rất nhiều vướng mắc, cản trở phụ nữ tham gia vào quá trình này. Trong đó, có thể kể đến những rào cản sau:

Thứ nhất, thiếu cơ chế, chính sách tạo điều kiện để phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở cơ quan nhà nước. Nhiệm kỳ 2016 - 2020, số lượng nữ ủy viên Bộ Chính trị nhiều nhất so với các nhiệm kỳ trước (3/19), chiếm 15,78%. Về ủy viên Ban chấp hành Trung ương Đảng, nhiệm kỳ 2016 - 2020, có 17/200 ủy viên là nữ giới, chiếm 8,5%. Số lượng phụ nữ giữ 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 phố có phụ nữ được bầu giữ chức vụ bí thư tỉnh ủy nhiệm kỳ 2015 - 2020, chiếm 4,76%¹.

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, nhiệm kỳ 2021 - 2026 có 1 nữ ủy viên Bộ Chính trị (trong tổng số 18 ủy viên), chiếm 11%; 19 ủy viên Ban chấp hành Trung ương Đảng (trong tổng số 200 ủy viên), chiếm 9,5%². Toàn quốc có 9 nữ bí thư tỉnh ủy, cao gấp 3 lần so với nhiệm kỳ trước. So với nam giới, tỷ lệ nữ giới giữ chức vụ lãnh đạo chủ chốt trong hệ thống các cơ quan của Đảng tiếp tục được cải thiện nhưng vẫn thấp hơn nhiều so với nam giới.

Đối với cơ quan nhà nước ở địa phương là Hội đồng nhân dân (HĐND), tỷ lệ nữ đại biểu HĐND các cấp khóa 2016 - 2021 tăng nhẹ và đây là tỷ lệ cao nhất so với 5 khóa gần đây, tính từ năm 1989. Có thể thấy, tỷ lệ phụ nữ được bầu vào HĐND các cấp đều cao hơn tỷ lệ phụ nữ được bầu vào Quốc hội cùng nhiệm kỳ. Cũng ở cấp tỉnh, trong cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương là Ủy ban nhân dân (UBND), tỷ lệ phụ nữ giữ chức vụ chủ tịch, phó chủ tịch UBND cũng rất thấp. Nhiệm kỳ 2011 - 2016 là 1,58% (giảm 1,54% so với nhiệm kỳ trước), tỷ lệ phụ nữ là phó

chủ tịch đạt 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 cho thấy dường như có sự phân biệt đối xử có hệ thống cản trở họ vươn lên đảm đương các cương vị lãnh đạo³.

Càng ở cấp cao, số nữ tham gia lãnh đạo, quản lý giữ các chức vụ chủ chốt càng ít. Điều này là thực tế phổ biến ở các quốc gia chứ không riêng gì Việt Nam. Ở Trung ương, trong ba nhiệm kỳ Quốc hội khóa XIII (2011-2016), Quốc hội khóa XIV (2016 - 2021) và Quốc hội khóa XV (2021 - 2026), tỷ lệ nữ bộ trưởng và tương đương lần lượt là 2/22 (9,09%), 1/22 (4,55%) và 2/22 (9,09%). Tỷ lệ nữ thứ trưởng và tương đương nhiệm kỳ Quốc hội khóa XIII là 11/142 (chiếm 7,7%); tỷ lệ vụ trưởng và tương đương là 7,8%, vụ phó và tương đương là 13,4%⁴.

Một trong những nguyên nhân của tình trạng này là do các tổ chức thuộc khu vực công thiếu các chính sách phát triển đối với phụ nữ. Khó khăn lớn trong quá trình phát triển lãnh đạo nữ là do thiếu sự trao quyền, thiếu sự cố vấn từ các cấp lãnh đạo cao cấp, thiếu chính sách hỗ trợ phụ nữ hài hòa giữa công việc và gia đình cũng như thiếu các chính sách đào tạo dành cho các lãnh đạo nữ. Sự thiếu vắng các định hướng, chính sách phát triển lãnh đạo nữ tại các cơ quan nhà nước làm cho phụ nữ vốn dĩ ít có cơ hội thăng tiến trong công việc lại càng trở nên khó khăn hơn trong việc nắm giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý. Rất nhiều phụ nữ có năng lực chuyên môn, khả năng quản lý, điều hành nhưng vì thiếu sự định hướng, tạo điều kiện từ phía lãnh đạo nên không thể hoặc không muốn nắm giữ các chức vụ lãnh đạo.

Thứ hai, sự đồng nhất hóa các giá trị với nam giới là một thách thức đối với nữ giới trong việc nắm giữ các chức vụ lãnh đạo trong cơ quan nhà nước.

Để đạt được vị trí lãnh đạo trong một tổ chức và đứng vững ở đó, điều căn bản là mỗi

cá nhân, trong đó có phụ nữ phải gia nhập vào hệ thống các giá trị đã được tổ chức chấp nhận. Trên thực tế, khi đánh giá để đề bạt vào các chức vụ lãnh đạo cao cấp, phụ nữ thường được xem xét qua những tiêu chuẩn đã được nam giới công nhận, như: lập kế hoạch, khả năng tổ chức, tư duy logic, năng lực tổng hợp, sáng tạo và sự tự tin.

Các tiêu chuẩn vốn là thế mạnh của phụ nữ thường ít được quan tâm, như: giao tiếp tốt, biết lắng nghe đối tác, dễ dàng thiết lập các mối quan hệ, nhạy cảm, biết động viên, có khả năng thuyết phục, mềm dẻo và cẩn thận. Điều này có nghĩa là muốn giữ các vị trí lãnh đạo, đặc biệt là các vị trí cao cấp trong bộ máy nhà nước, phụ nữ phải đạt được các giá trị, khung năng lực và phẩm chất cần thiết do tổ chức đặt ra, mà chính xác hơn là do các lãnh đạo cấp cao là nam giới đặt ra. Trong khi đó, thế mạnh của nữ giới và nam giới là khác nhau, sẽ là bất lợi cho phụ nữ vì họ phải gồng mình mới có thể đạt được các giá trị, chuẩn mực vốn không phải là thế mạnh của mình. Đây là trở lực rất lớn trên con đường thăng tiến của phụ nữ.

Thứ ba, quan niệm bất bình đẳng giới cản trở không nhỏ đến việc vươn tới giữ các chức vụ lãnh đạo của phụ nữ. Mặc dù Chính phủ đã nỗ lực nhằm nâng cao địa vị và vai trò của phụ nữ, phấn đấu cho sự bình đẳng giới, tuy nhiên, những quan niệm bất bình đẳng giới hay những định kiến xã hội về giới vẫn là những cản trở lớn đối với phụ nữ trên mọi lĩnh vực. Tư tưởng về bất bình đẳng giới này thể hiện ở quan niệm cho rằng phụ nữ chỉ cần chăm lo gia đình. Số đông các quốc gia châu Á quan niệm phụ nữ chỉ cần chăm lo cho gia đình, họ không ủng hộ phụ nữ tham gia sản xuất - kinh doanh hay các công việc xã hội. Nhưng thực tế phụ nữ muốn khẳng định vai trò của mình và muốn cống hiến cho xã hội. Do đó, họ đã phải tự thu xếp để đảm nhiệm các vai trò cùng lúc.

Việc phải đối mặt với nhiều gánh nặng khiến phụ nữ cảm thấy lo lắng, căng thẳng.

Quý thời gian của phụ nữ bị phân tán vào công việc chăm sóc gia đình khiến họ ít có điều kiện tiếp cận với những cơ hội phát triển. Công việc gia đình trở thành lực cản đối với sự phát triển vươn lên các vị trí lãnh đạo, quản lý của phụ nữ.

Thứ tư, những thách thức về văn hóa công sở. Văn hóa chi phối cách thức hoạt động và hành vi của các thành viên trong tổ chức. Phụ nữ có những tố chất mà lãnh đạo nam không có. Tuy nhiên, tập thể thường mong đợi, kỳ vọng và tin tưởng đối với lãnh đạo là nam giới nhiều hơn là nữ giới. Một nghiên cứu khảo sát về việc suy nghĩ, kỳ vọng của xã hội về lãnh đạo nữ cho thấy, 82,9% người dân, 81,3% cán bộ cấp xã và 86,2% lãnh đạo cấp xã đều cho rằng, khi nghĩ về người lãnh đạo, họ thường nghĩ đó là một người nam giới⁵. Rõ ràng, xã hội vẫn kỳ vọng nhiều hơn vào sự nghiệp của nam giới. Nghiên cứu này cũng chỉ ra 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 tỷ lệ nữ thích lãnh đạo nữ thấp hơn nhiều so với nam thích lãnh đạo nam.

Thứ năm, rào cản đến từ chính bản thân phụ nữ. Phụ nữ có những đặc điểm trong nhiều trường hợp dễ thành yếu điểm, như: dễ mềm lòng, sống tình cảm, dễ xúc động, dễ quyết định theo cảm tính. Trong khi tố chất của người lãnh đạo thường là bình tĩnh, quyết đoán, lý trí và mạnh mẽ. Vì thế, để có thể trở thành người lãnh đạo được thừa nhận, tôn trọng và thành công thì họ phải học hỏi, rèn luyện, tích lũy những tố chất cần thiết cho một người lãnh đạo, quản lý nhiều hơn rất nhiều so với nam giới. Sống thiên về tình cảm, nhiều khi cảm tính, không mạnh mẽ khiến phụ nữ mất nhiều thời gian cho cuộc sống cá nhân và cuộc sống gia đình hơn nam giới và đặc biệt khi buộc phải lựa chọn giữa gia đình và cơ hội nghề nghiệp, phần đông phụ nữ vẫn ưu tiên gia đình hơn so với nam giới.

Không những thế, các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, phụ nữ sẵn sàng thay đổi công việc để thuận tiện cho công việc của chồng và điều này cũng là nguyên nhân khiến nữ giới ít thành đạt trong nghề nghiệp hơn so với nam giới. Áp lực từ nhiều phía khiến bản thân phụ nữ phải nỗ lực thậm chí là hy sinh hơn rất nhiều mới mong đạt được các vị trí công việc như nam giới. Trong khi đó, sự phấn đấu, hy sinh này không phải ai cũng có thể làm được. Do đó, nhiều chị em không thể vượt qua rào cản này để nắm giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý.

3. Giải pháp tháo gỡ những rào cản đối với phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong cơ quan nhà nước

Để thu hút sự tham gia của nữ giới vào khu vực nhà nước, trước hết phải từng bước tháo gỡ các vướng mắc đã và đang cản trở phụ nữ tham gia quản lý, lãnh đạo, trong đó tập trung vào một số giải pháp sau:

Một là, thay đổi nhận thức, quan điểm của các cơ quan nhà nước mà đặc biệt là lãnh đạo các cấp theo hướng đề cao sự bình đẳng giới và phát huy tối đa tài năng của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý. Sự tham gia lãnh đạo chính là thước đo khả năng làm chủ xã hội và mức độ công nhận của xã hội đối với vai trò và năng lực quản lý của phụ nữ. Cần làm cho các ngành, các cấp trong cả hệ thống chính trị hiểu rằng: tham gia vào lực lượng lao động xã hội với một tỷ lệ cao (khoảng 50%), phụ nữ xứng đáng được có tiếng nói trong quá trình ra các quyết định liên quan đến sự phát triển kinh tế - xã hội.

Tác động vào nhận thức và tư duy của các cấp lãnh đạo chủ chốt nhằm thay đổi chính sách nhân sự theo hướng quan tâm đến sự phát triển năng lực của phụ nữ. Chất lượng, số lượng của đội ngũ lãnh đạo nữ trong các cơ quan nhà nước phụ thuộc nhiều vào trình độ nhận thức của người đứng đầu. Hiện nay, không ít cơ quan có những quan điểm sai lệch, lạc hậu về công tác phát triển

lãnh đạo nữ. Những quan điểm đó tồn tại trong thời gian dài đã ảnh hưởng tiêu cực đến việc thực thi chính sách phát triển nghề nghiệp của phụ nữ. Hơn nữa, việc đề xuất áp dụng các chính sách về bình đẳng giới trước hết nên được sự đồng thuận của các cấp cao nhất, vì quan điểm của người lãnh đạo cao nhất sẽ ảnh hưởng đến việc hành xử của toàn bộ tổ chức.

Hai là, hình thành chính sách hỗ trợ phát triển nghề nghiệp đối với riêng phụ nữ. Để phát huy trí tuệ, sức mạnh cũng như đáp ứng nguyện vọng của nữ giới trong các cơ quan nhà nước, cần một chính sách khoa học, thực sự có tâm nhằm định hướng, hỗ trợ phát triển sự nghiệp của họ. Sự nghiệp của phụ nữ bị ảnh hưởng rất lớn bởi thiên chức làm vợ, làm mẹ. Trong thực tế, không phải người phụ nữ nào cũng có thể lập kế hoạch khi nào trở thành vợ, thành mẹ, những yếu tố bất ngờ luôn xảy ra trên con đường chức nghiệp của phụ nữ. Vì vậy, để phụ nữ có thể làm chủ được tình thế và xác định được phương hướng, nắm bắt các cơ hội tiếp cận vị trí mà họ mong muốn đạt được, phải có một kế hoạch phát triển chức nghiệp rõ ràng thông qua xây dựng quy hoạch nhân sự và các chính sách hỗ trợ.

Các chính sách hỗ trợ phát triển chức nghiệp của phụ nữ cần rõ ràng, bảo đảm tính khả thi và hiệu quả. Bộ phận quản lý nhân sự cần nghiên cứu, đề xuất phương hướng, biện pháp giải quyết những vấn đề liên quan đến phụ nữ như phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, giới thiệu họ vào các vị trí lãnh đạo. Thêm vào đó, các chính sách phải giải quyết được các vấn đề căn bản về sự bình đẳng giữa nam và nữ, như: sự công bằng trong tuyển dụng, khoảng cách về lương, thưởng, phúc lợi, sự thăng tiến công bằng. Ngoài ra, các cơ quan nhà nước cần có những chính sách dành riêng cho nữ giới về chăm sóc sức khỏe, đào tạo, cân bằng công việc và cuộc sống cũng như sự hậu thuẫn, hỗ trợ khác.

Ba là, cần quan tâm đến các giá trị của nữ giới khi lựa chọn các vị trí lãnh đạo, quản lý. Các chính sách về tuyển dụng, lựa chọn nhân sự cấp cao của các cơ quan nhà nước phải quan tâm đến thể mạnh của cả giới nam và nữ, không nên đồng nhất hóa giá trị với nam giới và buộc nữ giới phải tuân thủ. Các cơ quan nhà nước cũng cần xây dựng văn hóa công sở theo hướng coi trọng sự phát triển của cả nam và nữ. Chỉ khi các giá trị của nữ giới được tôn trọng và văn hóa tổ chức có sự chuyển biến rõ rệt trong cách nhìn nhận vai trò, năng lực của phụ nữ thì phụ nữ mới được trao cơ hội nắm giữ các vị trí lãnh đạo.

Bốn là, để thu hẹp khoảng cách về giới, tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý cần mở rộng và cung cấp biện pháp hỗ trợ chăm sóc trẻ cho các bà mẹ, tạo điều kiện về mặt thời gian và tâm lý an tâm cho những phụ nữ đang làm việc trong các cơ quan nhà nước để họ tập trung phấn đấu cho sự nghiệp. Đây sẽ là chìa khóa để thu hút và giữ chân những phụ nữ tài năng vươn tới nắm giữ các vị trí lãnh đạo cấp cao ở khu vực công. Bên cạnh đó, cần thực hiện các chương trình hướng dẫn kèm cặp đặc biệt, theo đó những người đảm nhiệm vị trí cao trong cơ quan có thể trực tiếp giúp đỡ các cán bộ nữ trẻ tuổi, cho họ những cơ hội phát triển bản thân, tạo điều kiện tối đa giúp họ nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng lãnh đạo, quản lý.

Năm là, tạo điều kiện để phụ nữ tham gia nắm giữ các chức vụ chủ chốt trong các cơ quan nhà nước, đặc biệt là các cơ quan nhà nước ở trung ương. Thúc đẩy sự đa dạng trong quản lý bằng việc có thêm nữ giới đảm nhận các vị trí chủ chốt ở các cơ quan trung ương là chìa khóa để tăng cường thực hiện bình đẳng giới, bởi các vấn đề cốt lõi của quốc gia thường do đội ngũ cán bộ cấp chiến lược quyết định. Phụ nữ giữ những cương vị lãnh đạo cấp cao trong bộ máy nhà nước

cũng chính là góp tiếng nói nữ quyền vào các quyết sách quản trị quốc gia.

Việc đưa ra các quyết định quan trọng của quốc gia nên có sự tham gia của cả nam và nữ để bảo đảm tính toàn diện, công bằng. Do đó, cần mạnh dạn trao quyền cho phụ nữ để họ có cơ hội thể hiện bản lĩnh, tài năng, trí tuệ và phẩm chất tốt đẹp của mình vào công cuộc kiến thiết, xây dựng, phát triển đất nước.

Sáu là, khuyến khích tạo điều kiện để phụ nữ phát huy khả năng trong các cơ quan nhà nước. Bản thân mỗi phụ nữ cần chủ động nâng cao nhận thức về giới, có kế hoạch học tập, trau dồi kiến thức, năng lực công tác, nhạy bén tiếp thu cái mới, trau dồi phẩm chất đạo đức, bản lĩnh, kỹ năng lãnh đạo, sẵn sàng nhận nhiệm vụ khi được phân công. Dù ở cương vị công tác nào người phụ nữ đều cần có sự nỗ lực không ngừng để hoàn thiện bản thân, biết khắc phục khó khăn để vươn lên khẳng định vị trí trong gia đình và ngoài xã hội, phấn đấu đạt được các chuẩn mực của người phụ nữ Việt Nam trong thời kỳ mới □

Chú thích:

1. Trần Thị Minh Thi. *Rào cản thể chế và văn hóa đối với sự tham gia chính trị của phụ nữ ở Việt Nam*. Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới, số 4/2016, tr. 46 - 59.

2. Danh sách Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban Kiểm tra Trung ương khóa XIII. <https://baochinhphu.vn>, ngày 02/02/2021.

3. Đặng Ánh Tuyết. *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.

4. Nguyễn Thị Tố Uyên. *Thực hiện quyền chính trị của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay*. Tạp chí Lý luận chính trị, số 4/2018, tr. 53.

5. Lê Thị Mỹ Hiền. *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"* của Dự án: "Nâng cao năng lực lãnh đạo cho phụ nữ làm việc trong khu vực nhà nước trong hội nhập kinh tế quốc tế" (EOWP).