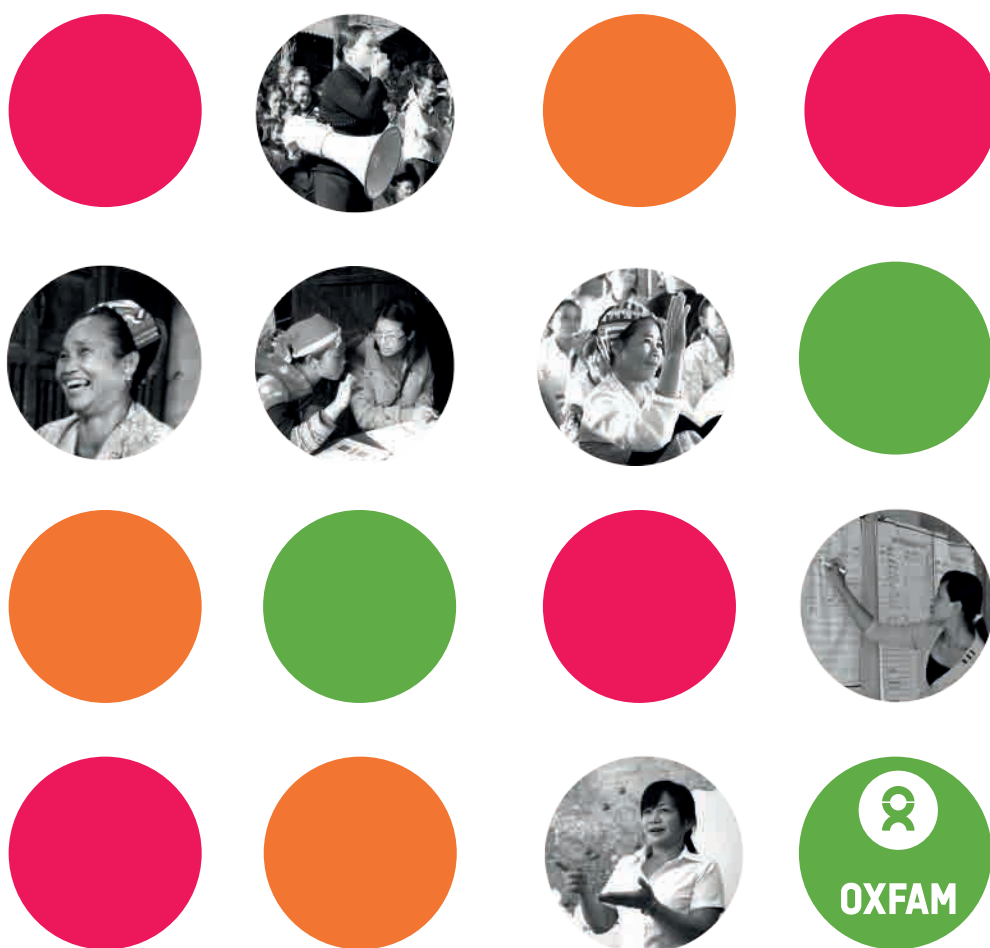


NIỀM TIN VÀ SỰ LỰA CHỌN CỦA CÔNG CHÚNG



NỮ GIỚI LÃNH ĐẠO TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ



GIỚI THIỆU

Vai trò của nữ giới trong hệ thống chính trị là hết sức cần thiết nhằm đảm bảo quyền bình đẳng, cũng như tăng cường tính đại diện của đầy đủ các nhóm trong việc đưa ra các quyết sách có ảnh hưởng đến toàn xã hội. Ngoài yếu tố thể chế hoá các quy định khuyến khích nữ giới tham gia chính trị, nhận thức trong xã hội cũng như sự bầu chọn của các cử tri đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự tham gia lãnh đạo của nữ giới.

Về thể chế, Việt Nam, trong những năm qua, đã đạt được những tiến bộ đáng ghi nhận. Hiến pháp 2013 có những quy định về bình đẳng giới và không phân biệt đối xử trong lĩnh vực chính trị. Luật Bình đẳng giới và Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2020 được ban hành. Bên cạnh đó, bộ máy quốc gia về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của nữ giới đang từng bước được hoàn thiện.

Mặc dù vậy, số liệu thống kê về lãnh đạo ở nhiều cấp cho thấy, tỷ lệ nữ giới tham gia lãnh đạo ở các cấp còn thấp hơn nhiều so với mục tiêu Việt Nam đã đề ra. Ví dụ, nữ ủy viên Đảng Cộng sản ở cấp TW và tỉnh/thành qua 3 nhiệm kỳ không đạt 9% (ở cấp TW), 12% (ở cấp tỉnh/thành) và không đạt chỉ tiêu đề ra là 15% ở mỗi cấp¹. Ở Quốc hội, tỷ lệ nữ đại biểu giảm từ 27,3% (khóa XI) xuống còn 25,76% (ở khóa XII) và xuống còn 24,4% (khóa XIII)². Tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân ba cấp chỉ tăng khoảng 2 - 3% mỗi nhiệm kỳ và không đạt chỉ tiêu đề ra là 30% ở mỗi cấp³. Duy nhất chỉ có tỷ lệ nữ giới ở vị trí lãnh đạo ở cấp huyện và xã được cải thiện, trong khi con số nữ giới ở các vị trí lãnh đạo cấp tỉnh và Trung Ương không có gì thay đổi, nếu không giảm đi⁴.

MẶC DÙ CHỦ TRƯỞNG VÀ CÁC QUY ĐỊNH ĐÃ CÓ, TẠI SAO TỶ LỆ NỮ GIỚI THAM GIA LÃNH ĐẠO VẪN THẤP?

Nghiên cứu này sẽ đóng góp vào việc lý giải câu hỏi trên thông qua việc điều tra phân tích cảm nhận của nhiều nhóm dân cư về nữ giới với vai trò lãnh đạo, cũng như các rào cản khiến công chúng không lựa chọn ứng cử viên nữ vào các vị trí lãnh đạo. Qua đó, nghiên cứu này được kỳ vọng sẽ góp phần cung cấp thông tin, tạo tiền đề cho các can thiệp phù hợp nhằm thúc đẩy nữ giới giữ các vị trí lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

CỤ THỂ, NGHIÊN CỨU NÀY TẬP TRUNG VÀO CÁC MẢNG SAU:



¹Nguồn: Ban tổ chức TW Đảng 2007, 2011 và Hội LHPN 2012

²Nguồn: Văn phòng Quốc hội, 2011

³Nguồn: Bộ Nội vụ 2007, 2011

⁴Nguồn: UNDP.2012, đã dẫn

Các nghiên cứu về nữ giới tham chính ở nhiều nước trên thế giới đã chỉ ra rằng định kiến trong đánh giá vai trò, năng lực đối với nữ giới là một trong những nguyên nhân quan trọng cản trở họ tham gia lãnh đạo⁵.

Dựa trên nền tảng đó, chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu này kết hợp cả định lượng và định tính để điều tra sâu rộng về quan niệm của công chúng đối với việc nữ giới tham gia lãnh đạo và phân tích các định kiến giới từ quan niệm này. Nghiên cứu này được thực hiện tại 3 tỉnh Thái Nguyên, Bình Định và Vĩnh Long, đại diện cho 3 miền Bắc, Trung, Nam, với các tiêu chí lựa chọn dựa trên cơ cấu dân số, thu nhập, giáo dục gần với bức tranh chung của quốc gia⁶. Nghiên cứu sử dụng hai phương pháp chính là khảo sát bằng bảng hỏi đối với đại diện các nhóm dân cư được lựa chọn ngẫu nhiên (576 bảng hỏi) và phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm với 213 người thuộc nhiều nhóm dân tộc, tuổi tác và nghề nghiệp khác nhau. Nghiên cứu này, do Oxfam phối hợp với Trung tâm hỗ trợ giáo dục và nâng cao năng lực cho phụ nữ (CEPEW) thực hiện trong năm 2014⁷.

NHỮNG NỘI DUNG CẦN THẢO LUẬN ĐỂ TÁC ĐỘNG CHÍNH SÁCH

Những nội dung cần thảo luận mà báo cáo đưa ra trong phần này đến từ những phát hiện của nghiên cứu. Các nội dung của báo cáo được sắp xếp theo một trật tự tuyến tính với mục đích trả lời cho các câu hỏi cụ thể như sau:

1. **CÔNG CHÚNG CÓ NIỀM TIN VÀO KHẢ NĂNG LÃNH ĐẠO CỦA NỮ GIỚI KHÔNG?**
2. **CẢM NHẬN CỦA HỌ VỀ KHẢ NĂNG LÃNH ĐẠO CỦA NỮ GIỚI DỰA VÀO Đâu? HAY NÓI CÁCH KHÁC, LÝ DO HỌ CÓ/KHÔNG CÓ NIỀM TIN ĐỐI VỚI NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA NỮ GIỚI?**
3. **CÓ HAY KHÔNG CÁC ĐỊNH KIẾN GIỚI TỒN TẠI TRONG CẢM NHẬN, ĐÁNH GIÁ CỦA CÔNG CHÚNG ĐỐI VỚI VIỆC NỮ GIỚI LÀM LÃNH ĐẠO? NẾU CÓ ĐỊNH KIẾN GIỚI, VẬY HỆ LỤY CỦA CÁC ĐỊNH KIẾN ĐÓ LÀ GÌ?**
4. **Đâu LÀ NHÓM CÓ NHIỀU ĐỊNH KIẾN GIỚI NHẤT HOẶC BỊ ẢNH HƯỞNG NHIỀU NHẤT BỞI ĐỊNH KIẾN GIỚI TRONG VIỆC LỰA CHỌN NỮ GIỚI VÀO CÁC VỊ TRÍ LÃNH ĐẠO TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ?**
5. **CÁC BIỆN PHÁP NÀO CẦN ĐƯỢC ÁP DỤNG NHẪM KHUYẾN KHÍCH SỰ THAY ĐỔI TRONG CẢM NHẬN VÀ HÀNH VI CỦA CÔNG CHÚNG ĐỐI VỚI VIỆC NỮ GIỚI THAM GIA LÃNH ĐẠO TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ?**



⁵Linda L. Carli & Alice H. Eagly (2001): Gender, Hierarchy, and Leadership: An Introduction. Journal of Social Issues, Vol. 57, No. 4.

⁶Là các tỉnh có cả đồng bào Kinh và đồng bào dân tộc thiểu số cùng sinh sống. Theo kết quả điều tra mức sống dân cư năm 2012, Thái Nguyên có thu nhập bình quân đầu người đạt 1.747.100 VND và tỷ lệ dân số từ 10 tuổi trở lên biết chữ đạt 92,4% , Bình Định đạt 1.719.000VND và 93,5%, Vĩnh Long đạt 1.743.000VND và 90,8%. Trong khi, mức thu nhập bình quân đầu người trên cả nước cùng năm là 1.999.800VND và tỷ lệ dân số từ 10 tuổi trở lên biết chữ đạt 93,1%.

⁷Đã có 789 công chúng thuộc các nhóm tuổi, dân tộc, nghề nghiệp và hoàn cảnh gia đình khác nhau cung cấp thông tin thông qua các phương pháp điều tra bảng hỏi, thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu. Trong đó, 25,5% là cán bộ công chức, 50,9% làm nông nghiệp, 23,4% là cán bộ hưu trí và buôn bán. Tài liệu về các lý thuyết và nghiên cứu thực trạng có liên quan cũng đã được thu thập và phân tích.

CÁC PHÁT HIỆN CHÍNH



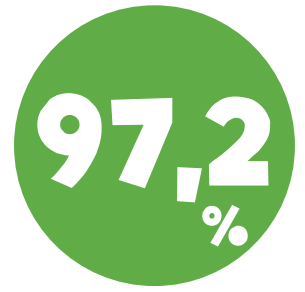
1. CÔNG CHÚNG CÓ NIỀM TIN ĐỐI VỚI KHẢ NĂNG LÃNH ĐẠO CỦA NỮ GIỚI

Kết quả phân tích số liệu điều tra cho thấy, 97,2% nữ giới và 91,4% nam giới được phỏng vấn (trong đó có 98,7% công chức nữ và 95,6% công chức nam) cho biết họ có niềm tin là nữ giới có thể làm lãnh đạo giỏi.

4,7% nam giới và 1,9% nữ giới nói họ không tin tưởng vào khả năng lãnh đạo của nữ giới. 3% nam giới và 0,9% nữ giới không có ý kiến về vấn đề này.



NAM GIỚI ĐƯỢC PHỎNG VẤN TIN TƯỞNG VÀO LÃNH ĐẠO LÀ NỮ GIỚI



NỮ GIỚI ĐƯỢC PHỎNG VẤN TIN TƯỞNG VÀO LÃNH ĐẠO LÀ NỮ GIỚI

VÌ SAO?

57,4%

Phát biểu phụ nữ điều hành công việc giỏi

32,9%

Phát biểu phụ nữ có trách nhiệm, nhiệt tình, lo lắng công việc

23,5%

Phát biểu phụ nữ gần gũi với người dân, với cấp dưới

20%

Phát biểu phụ nữ khéo léo trong giao tiếp

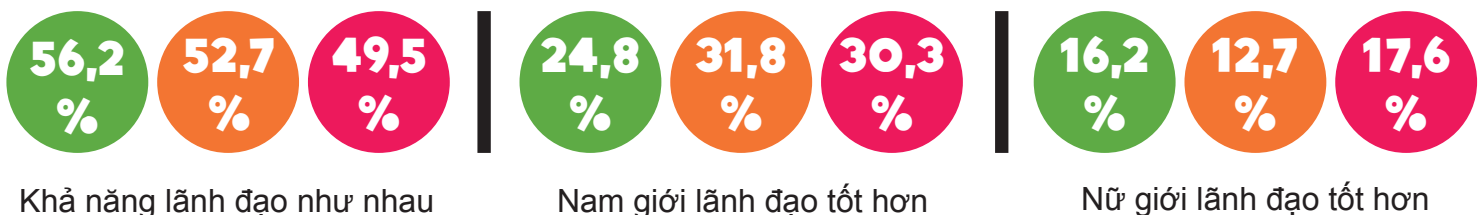
19,3%

Phát biểu phụ nữ ít tiêu cực, không rườm rà

Các số liệu cho thấy các lý do công chúng tin tưởng vào khả năng lãnh đạo của nữ giới.

Hơn một nửa số người được hỏi tin rằng nữ lãnh đạo điều hành công việc giỏi. Một phần ba số người được hỏi cho biết nữ lãnh đạo có trách nhiệm, nhiệt tình và biết lo lắng cho công việc. Cứ 4 người được hỏi thì 1 người cho rằng lý do họ tin vào khả năng của lãnh đạo nữ là vì nữ giới gần gũi với công chúng và cấp dưới. Một phần năm số người được hỏi đánh giá cao sự khéo léo trong khả năng giao tiếp của nữ lãnh đạo. Tương tự, gần hai mươi phần trăm số người được hỏi cho rằng lãnh đạo nữ ít tiêu cực, không rườm rà.

Do đó khi so sánh khả năng lãnh đạo của nam và nữ, 61,5% công chức nữ và 48,5% công chức nam, 51,4% người dân nữ và 50,8% người dân nam được phỏng vấn đều cho rằng nữ giới và nam giới có thể làm lãnh đạo tốt như nhau.



Khả năng lãnh đạo như nhau

Nam giới lãnh đạo tốt hơn

Nữ giới lãnh đạo tốt hơn

- * Nhóm 20 - 30 tuổi
- * Nhóm 31 - 50 tuổi
- * Nhóm trên 50 tuổi

TUỔI TRẺ HƠN CÓ CHIỀU HƯỚNG ÍT ĐỊNH KIẾN GIỚI HƠN

Bên cạnh đó, vẫn còn một số người (30%), đặc biệt là nam giới (33,8% nam công chức và 38,5% công chúng nam) tin rằng nam giới làm lãnh đạo tốt hơn; một số ít (14,9%) thì cho rằng nữ giới làm lãnh đạo tốt hơn.

Nhìn chung trong hầu hết các nhóm được phỏng vấn, công chúng có niềm tin vào khả năng lãnh đạo của nữ giới. Không những thế, công chúng còn có thể kể ra các lý do khiến họ tin tưởng vào nữ giới lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

MẶC DÙ KHI ĐƯỢC HỎI, CÔNG CHÚNG TRẢ LỜI RẤT NHANH “NAM-NỮ LÀM LÃNH ĐẠO TỐT NHƯ NHAU” NHƯNG HỌ VẪN GẮN CÁC YẾU TỐ “NAM TÍNH” VÀ “NỮ TÍNH” KHI SO SÁNH GIỮA LÃNH ĐẠO NAM VÀ LÃNH ĐẠO NỮ.

Khi nói về đặc điểm của lãnh đạo nam, công chúng thường nêu các điểm như quyết đoán, mạnh mẽ, nóng tính, có thể tiếp khách (uống rượu). Ngược lại, công chúng thường nêu các đặc điểm như nhẹ nhàng, mềm dẻo, khéo léo khi nói về lãnh đạo nữ.

2. CÔNG CHÚNG ÍT BIẾT VỀ NHỮNG NỮ GIỚI LÃNH ĐẠO TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ, TUY NHIÊN VỚI NHỮNG TRƯỜNG HỢP HỌ BIẾT TRONG THỰC TẾ, HỌ ĐỀU NHẬN THẤY NỮ GIỚI CÓ KHẢ NĂNG, NĂNG LỰC THAM GIA CÁC VỊ TRÍ LÃNH ĐẠO

Một điểm cần lưu ý là tỷ lệ nữ giới làm lãnh đạo tại các cấp đều rất thấp. Bởi vậy, phần lớn công chúng (67%) gặp khó khăn khi được đề nghị nêu tên một lãnh đạo nữ mà họ biết. Kết quả phân tích số liệu định lượng cho thấy, một số công chúng có nhắc đến những lãnh đạo nữ ở tầm quốc gia đã đi vào lịch sử như các bà Nguyễn Thị Bình, Nguyễn Thị Định, hay những nữ lãnh đạo chủ chốt đương nhiệm của quốc gia thường xuất hiện nhiều trên truyền thông như bà Nguyễn Thị Kim Ngân, bà Nguyễn Thị Doan, bà Tông Thị Phóng mặc dù họ chưa từng gặp gỡ. Tuy nhiên hầu hết công chúng không thể kể tên được lãnh đạo nữ nào gần gũi tại địa phương của họ. Mặc dù vậy, khi thảo luận nhóm hay phỏng vấn sâu, những công chúng ở địa phương hoặc đơn vị có lãnh đạo là nữ đều đánh giá cao năng lực của những lãnh đạo này trong quá trình phát triển kinh tế – xã hội và đóng góp trực tiếp vào xây dựng nông thôn mới như huy động sự đóng góp tích cực của công chúng và đảm bảo chất lượng các công trình xây dựng cơ sở hạ tầng nông thôn.

“Chúng tôi thừa nhận năng lực lãnh đạo nữ. Cả tỉnh có 2 xã đạt chỉ tiêu nông thôn mới trong số 22 xã được chọn xây dựng thí điểm đều là xã có bí thư Đảng ủy là nữ.”

PVS lãnh đạo nam cấp tỉnh Vĩnh Long

“Như cái cô T làm bí thư có uy tín hơn xóm trưởng... Những cái mà người ta phát động ra mà dân tin thì có thể người ta nể hơn, nên người ta ủng hộ nhiều hơn”

TLN người dân nữ xã Cao Sơn.



“Chúng tôi muốn phụ nữ làm lãnh đạo để cải thiện tình hình tiêu cực, lãng phí và tham nhũng hiện nay”

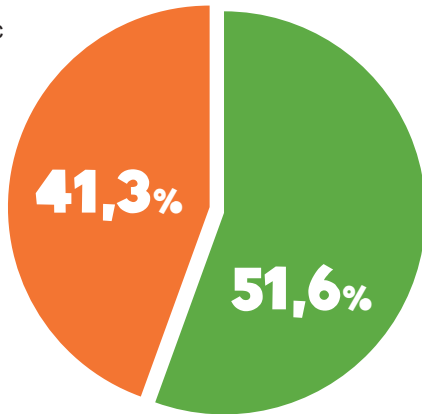
TLN nam công chúng xã Cổ Lũng

Công chúng cũng cho rằng nữ giới làm lãnh đạo đem lại những thay đổi tích cực cho cơ quan và cộng đồng như tiết kiệm chi phí do quản lý chi tiêu tốt, minh bạch và có tầm nhìn trong công tác cán bộ, quan tâm đến cán bộ là nữ giới.

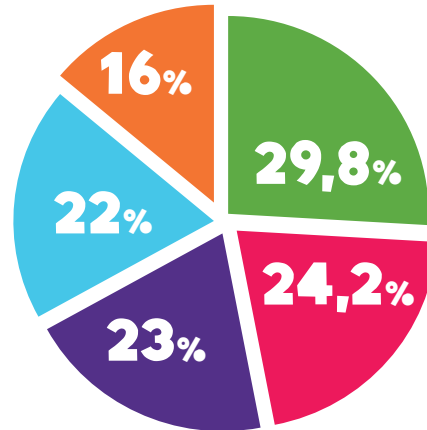
3. ÁP ĐẶT NHỮNG KÌ VỌNG, TIÊU CHUẨN RIÊNG ĐỐI VỚI NỮ GIỚI LÀ LÃNH ĐẠO

ĐẦU TIÊN

- Năng lực chuyên môn và giải quyết công việc
- Quan tâm và chăm lo cho dân



CÁC KỶ VỌNG CỦA CÔNG CHÚNG ĐỐI VỚI MỘT NGƯỜI LÃNH ĐẠO



CÒN LẠI

- Gần gũi, hiểu nhu cầu của dân
- Có trách nhiệm với công việc
- Dân chủ, lắng nghe ý kiến của dân
- Công bằng với mọi người
- Không tiêu cực, tham nhũng

Kết quả phân tích số liệu định lượng khẳng định kỳ vọng đầu tiên của công chúng đối với một người lãnh đạo là năng lực chuyên môn và giải quyết công việc của họ - 51,6%, quan tâm và chăm lo cho dân - 41,3%; gần gũi, hiểu nhu cầu của dân - 29,8%; có trách nhiệm với công việc - 24,2%; dân chủ, lắng nghe ý kiến của dân - 23%; công bằng với mọi người - 22%; và không tiêu cực, tham nhũng - 16%.

Như vậy có thể thấy, công chúng có những kỳ vọng tương tự về năng lực và phẩm chất của một người lãnh đạo bất kể lãnh đạo đó là nam hay nữ. Đó là những khả năng về chuyên môn, trách nhiệm, công bằng, trong sạch v.v. Nếu chỉ đơn thuần đánh giá tiêu chuẩn công chúng đưa ra dựa trên những số liệu này dễ tạo cảm giác “không có bất cứ sự phân biệt về giới nào” trong nhận thức, kỳ vọng và đánh giá của công chúng đối với lãnh đạo nữ. Những phân tích sâu hơn từ số liệu định tính cho thấy thực tế không phải như vậy.

BÊN CẠNH CÁC TIÊU CHÍ VỀ NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN GIỎI, CÓ PHẨM CHẤT ĐẠO ĐỨC, CÓ BẢN LĨNH CHÍNH TRỊ, CÓ KỸ NĂNG XÂY DỰNG CÁC MỐI QUAN HỆ VÀ KỸ NĂNG XỬ LÝ CÔNG VIỆC ĐỂ TRỞ THÀNH MỘT NGƯỜI “GIỎI VIỆC NƯỚC” NHƯ NAM GIỚI LÃNH ĐẠO⁸, CÔNG CHÚNG CHO RẰNG NỮ GIỚI LÀM LÃNH ĐẠO⁸ CÒN PHẢI “ĐẢM VIỆC NHÀ” VÀ PHẢI THỂ HIỆN CÁC TÍNH NỮ (NỮ TÍNH).

Phân tích thông tin từ các phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm chỉ ra rằng, có những tiêu chuẩn kép được áp đặt cho nữ giới làm lãnh đạo. Trong đó công việc, khả năng chuyên môn “bị đẩy” xuống hàng thứ yếu. Thay vào đó, công chúng cho rằng, cho dù là lãnh đạo nữ thì trước tiên cũng cần phải đạt được những chuẩn mực truyền thống dành riêng cho nữ giới. Đó là đảm bảo tứ đức, khả năng quán xuyến việc nhà, chăm sóc con cái, chăm lo cho chồng v.v.

⁸Công chúng cho rằng, ngoài các bằng cấp về chuyên môn, người lãnh đạo trong hệ thống chính trị là người có đầu óc sáng tạo và tầm nhìn chiến lược, luôn học hỏi và cầu tiến bộ, kể cả học hỏi cấp dưới và công chúng. Về phẩm chất đạo đức, họ là người chí công vô tư, trung thực, đặt lợi ích của công chúng lên trên, dám làm và dám chịu trách nhiệm, không quan liêu và tham nhũng. Về phẩm chất chính trị, họ là người có tư tưởng vững vàng và trung thành với đường lối của Đảng và Nhà nước. Về kỹ năng xây dựng các mối quan hệ, họ là người có uy tín với cấp trên cũng như cấp dưới và công chúng, gần gũi và cởi mở, có khả năng thuyết phục người khác, giữ đoàn kết nội bộ tổ chức và xóm giềng, sâu sát với quần chúng, biết lắng nghe và hiểu tâm tư nguyện vọng của công chúng và đáp ứng được nhu cầu của công chúng. Về kỹ năng giải quyết các công việc, họ là người tâm huyết và lo lắng cho công việc; giải quyết công việc một cách khoa học, linh hoạt và phù hợp với từng nhóm đối tượng thay vì ra mệnh lệnh hành chính.

“Đương nhiên nếu vợ tôi trưởng thành được thì tôi vẫn quan tâm. Tôi yêu cầu là công việc gia đình vẫn ok. Mặc dù tôi vẫn sẵn sàng giúp đỡ nhưng tôi vẫn còn phong kiến và tôi vẫn suy nghĩ rằng là cái việc đấy (việc nhà) là việc chủ lực của phụ nữ...”

PVS nam lãnh đạo cấp tỉnh
Thái Nguyên

“Đang ngày có mấy tiếng để giao lưu bạn bè thì bây giờ cũng thấy không còn như trước nữa nếu vợ làm lãnh đạo... Nó có ảnh hưởng chứ, vì làm lãnh đạo thì không còn nhiều thời gian dành cho gia đình”

TLN nam giới xã Mỹ Hòa

“Nói chung cái này là ngoài xã hội, còn cái gia đình thì cũng phải là công, dung, ngôn, hạnh rồi phẩm chất của người phụ nữ... Phụ nữ phải giỏi việc nước, đảm việc nhà.”

TLN công chúng nam xã Quới Thiện

Mặt khác, sự khác biệt giữa kết quả định tính và định lượng trong quan điểm về phẩm chất và kĩ năng cần thiết của lãnh đạo nữ thể hiện rõ một thực tế: Công chúng nhận thức được những lợi ích khi có lãnh đạo nữ, miễn đó không phải là người nữ giới trong gia đình họ, bởi khi đó người nữ giới không thể đảm bảo được vai trò người vợ người mẹ theo các định kiến truyền thống.

NHỮNG ĐỊNH KIẾN GIỚI KHÔNG CHỈ ẢNH HƯỞNG TỚI SỰ “TIẾP CẬN” CỦA NỮ GIỚI ĐỐI VỚI CÁC VỊ TRÍ LÃNH ĐẠO MÀ CÒN ẢNH HƯỞNG TỚI VIỆC HỌ ĐƯỢC ĐÁNH GIÁ NHƯ THẾ NÀO TRONG CƯƠNG VỊ LÃNH ĐẠO CỦA MÌNH.

Thêm nữa, hệ lụy của những định kiến này là việc nữ lãnh đạo không được xem xét, đánh giá dựa trên năng lực công việc và quan trọng hơn cả là ảnh hưởng đến việc “tiếp cận” các vị trí lãnh đạo cao hơn, tham gia nhiều hơn vào quá trình ra các quyết định quan trọng.

Đối với những nữ giới đang trên cương vị lãnh đạo, bên cạnh những yếu tố chuyên môn, vai trò trong gia đình v.v., họ còn bị xem xét theo những tiêu chuẩn như hình thức, cách ăn mặc. Theo kết quả thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu, đội ngũ lãnh đạo và cán bộ công chức (cả nam và nữ) đều cho rằng một người nữ làm lãnh đạo phải là người có ngoại hình đẹp, sang trọng để thu hút người khác và ngoại giao hiệu quả.

“Lát chị sang xem lãnh đạo nữ của chúng tôi. Phụ nữ lãnh đạo của chúng tôi có ngoại hình và biết cách ăn mặc” – PVS lãnh đạo xã Sơn Cẩm.

“Chỉ những phụ nữ có ngoại hình không đẹp mới đi lên bằng năng lực, còn những phụ nữ khác có thể đi lên bằng các cách tiêu cực về tiền bạc và tình cảm” – Thảo luận nhóm cán bộ nữ cấp tỉnh Thái Nguyên.

Đặc biệt, phân tích định tính cho thấy tiêu chuẩn hình thức áp đặt cho nữ giới làm lãnh đạo phổ biến trong chính những người đang đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo (bất kể là nam hay nữ). Trong khi thảo luận và trả lời phỏng vấn các cán bộ này cho thấy, việc khen ngợi hoặc bình luận về vóc dáng, làn da và trang phục vẫn thường xuyên xảy ra. Điều này không chỉ tạo ra những tiêu chuẩn hoàn toàn mang định kiến giới mà còn có những tác động tiêu cực đến sự tự tin của bản thân người nữ làm lãnh đạo.

“Em xem chị có xấu không? Lãnh đạo của chị cứ yêu cầu chị phải trang điểm và ăn mặc đẹp mỗi khi có các đoàn về làm việc. Vì thế nên chị phải nỗ lực chứng minh bản thân thông qua công việc. Chị là người đi cơ sở nhiều nhất.”

PVS nữ giới làm lãnh đạo huyện Vũng Liêm.



“Chị thấy em thế nào? Em chỉ buôn bán ở chợ rồi qua đây luôn. Bình thường em chỉ ăn mặc như thế này thôi.”

PVS nữ giới làm lãnh đạo cấp thôn thuộc xã Thanh Bình.

4. ĐỊNH KIẾN GIỚI ĐỐI VỚI NỮ GIỚI LÀM LÃNH ĐẠO ẢNH HƯỞNG TỚI HÀNH VI LỰA CHỌN CỦA CÔNG CHÚNG

Một trong những mục tiêu của nghiên cứu này là tìm hiểu xem nếu những định kiến giới tồn tại trong cảm nhận, đánh giá của các nhóm dân cư đối với nữ giới làm lãnh đạo trong hệ thống chính trị, thì những định kiến đó có tác động thế nào đối với hành vi, sự lựa chọn, ủng hộ của công chúng đối với những ứng cử viên là nữ hoặc đối với những lãnh đạo nữ trong hệ thống.



Như vậy, khoảng cách giữa niềm tin và hành vi cụ thể là việc lựa chọn các ứng viên nữ vào các vị trí lãnh đạo còn quá lớn. Điều này cho thấy các định kiến giới có tác động mạnh mẽ đến hành vi của công chúng. Kết quả phân tích định tính cũng thể hiện rõ điều này.

Công chúng cho rằng, nữ giới làm lãnh đạo chỉ là gánh thêm trách nhiệm, bởi vai trò chính của họ là lo cho gia đình sẽ là những rào cản cho họ trong việc thực hiện vai trò phụ là tham gia làm lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

“KHÔNG BẦU CHO PHỤ NỮ VÌ PHỤ NỮ BẬN GIA ĐÌNH, CON CÁI NÊN KHÔNG CÓ THỜI GIAN DÀNH CHO CÔNG VIỆC. PHỤ NỮ VẮT VẢ GẤP NHIỀU LẦN NẾU ĐƯỢC LÀM LÃNH ĐẠO VÌ PHẢI HOÀN THÀNH CẢ CÔNG VIỆC CHUNG VÀ CÔNG VIỆC GIA ĐÌNH.”

TLN công chúng nữ xã Mỹ Hòa



5. ĐỊNH KIẾN GIỚI ẢNH HƯỞNG NHIỀU ĐẾN VIỆC LỰA CHỌN NỮ GIỚI THAM GIA LÃNH ĐẠO CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ NGƯỜI DÂN

Theo kết quả phân tích định lượng, giáo dục, độ tuổi và nghề nghiệp là ba yếu tố có tác động đáng kể đến quyết định lựa chọn hay không lựa chọn ứng cử viên nữ vào các vị trí lãnh đạo. Một điểm đáng lưu ý là cả ba yếu tố này đều không ảnh hưởng đến niềm tin về năng lực của nữ giới trong công tác lãnh đạo.

Báo cáo sử dụng phương pháp phân tích hồi quy và kết quả cho thấy: Trình độ giáo dục⁹ và độ tuổi¹⁰ tỷ lệ thuận với khả năng lựa chọn ứng cử viên nam và tỷ lệ nghịch với khả năng lựa chọn ứng cử viên nữ.

Điều đó có nghĩa là, đối với người càng lớn tuổi và trình độ giáo dục càng cao thì khả năng họ lựa chọn ứng cử viên nữ càng thấp.

Phân tích số liệu định lượng cũng chỉ ra rằng, nhóm cán bộ, công chức (cả nam và nữ) chính là nhóm ít lựa chọn ứng cử viên nữ nhất. 66% số cán bộ, công chức được hỏi cho biết họ sẽ lựa chọn ứng cử viên nam. Tỷ lệ này là 55% trong số những người thuộc các ngành nghề khác¹¹. Nhóm cán bộ, công chức cũng là nhóm có trình độ giáo dục cao nhất với 80% có trình độ đại học hoặc trên đại học.

Như vậy, có thể thấy rõ ràng trước nay chúng ta hay cho rằng định kiến giới đi liền với trình độ giáo dục và hiểu biết thấp, hay các nhóm đối tượng ít được tiếp xúc với các chính sách của Đảng và Nhà nước.

TUY NHIÊN, KẾT QUẢ ĐIỀU TRA CỦA NGHIÊN CỨU NÀY CHO THẤY ĐỊNH KIẾN GIỚI TRONG VẤN ĐỀ NỮ GIỚI THAM GIA LÃNH ĐẠO TỒN TẠI VÀ CÓ ẢNH HƯỞNG LỚN NHẤT ĐẾN NHÓM CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VỒN ĐƯỢC CHO LÀ CẤP TIỀN.

Điều này có thể gây ra những tác động nhất định bởi đây cũng chính là nhóm tham gia nhiều nhất vào quá trình ra quyết định giới thiệu, bổ nhiệm các vị trí lãnh đạo trong hệ thống chính trị và vì vậy, ảnh hưởng lớn đến việc nữ giới có thể tham gia vào các vị trí này. Nghiên cứu “Phụ nữ tham gia chính trị” được thực hiện bởi CEPEW và ActionAid cũng chỉ ra rằng, ở đâu lãnh đạo cam kết trách nhiệm mạnh mẽ, có nhận thức và quan điểm giới tiến bộ, tỷ lệ nữ giới được giới thiệu và bổ nhiệm làm lãnh đạo cao hơn. Ngược lại, nơi nào cán bộ, lãnh đạo thiếu quan điểm giới trong công tác cán bộ, tỷ lệ nữ lãnh đạo không tăng hoặc giảm đi¹².

⁹ $\beta = .19, p < .001$

¹⁰ $\beta = .11, p < .05$

¹¹ $\chi^2(1, N = 483) = 4.72, p < .05$

¹²CEPEW, ActionAid, Nghiên cứu phụ nữ tham gia chính trị tại Hà Nội, TP Hồ Chí Minh, Quảng Ninh, Đắk Lắk và Trà Vinh, 2012.

KHUYẾN NGHỊ

1. THAY ĐỔI THÁI ĐỘ, NIỀM TIN CỦA CÔNG CHÚNG ĐỐI VỚI PHỤ NỮ LÃNH ĐẠO TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ THÔNG QUA XOÁ BỎ ĐỊNH KIẾN GIỚI



1.1.
THAY ĐỔI
NHẬN THỨC CỦA
CÔNG CHÚNG NỔI
CHUNG VỀ VAI TRÒ CỦA
NỮ GIỚI THÔNG QUA VIỆC
XÂY DỰNG HÌNH ẢNH
NGƯỜI NỮ LÃNH ĐẠO
TRONG CÁC SẢN PHẨM
TRUYỀN THÔNG ĐẠI
CHÚNG

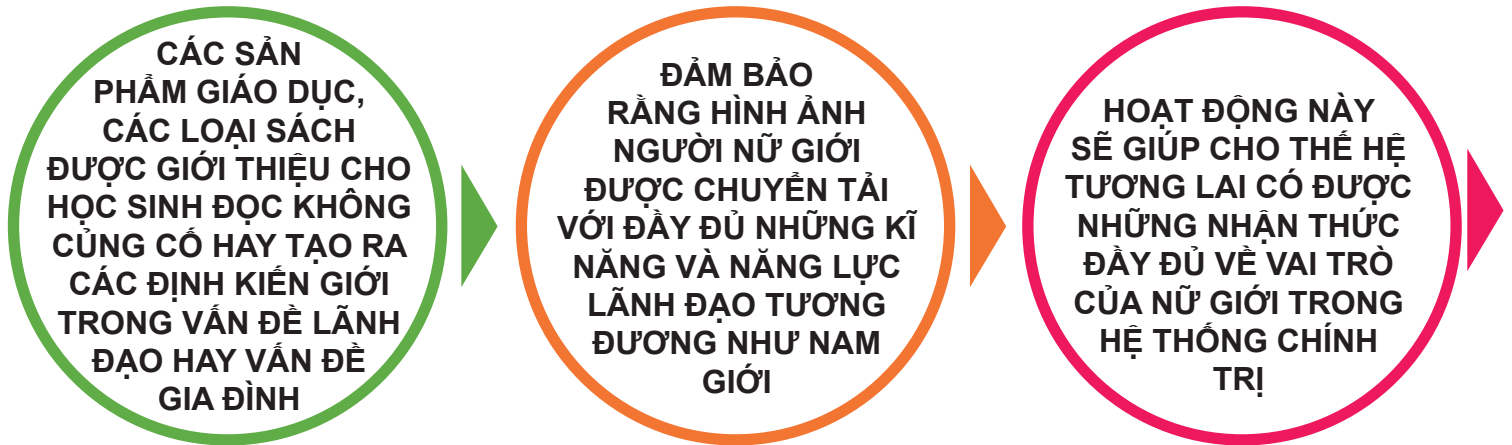
Truyền thông đại chúng (tivi, báo viết, trang tin tức, đài phát thanh v.v.) có độ phủ sâu rộng¹³ và có khả năng thay đổi định kiến về giới thông qua cách họ xây dựng hình ảnh những nữ giới lãnh đạo. Người nữ trong các sản phẩm truyền thông không gắn với vai trò giới như trách nhiệm với gia đình, tiêu chuẩn truyền thống đối với nữ giới. Đặc biệt cần nêu cao tầm quan trọng của vai trò gánh vác công việc xã hội đối với những nữ giới có khả năng lãnh đạo chứ không phải vai trò đó chỉ là thứ yếu. Các nghiên cứu tại các nước khác trên thế giới cũng đã cho thấy, các sản phẩm truyền thông không chỉ đơn thuần là các bản tin, các phóng sự mà yếu tố giới cần được căn chỉnh ngay cả trong các nội dung mang tính giải trí hay quảng cáo với mục đích thương mại củng cố vai trò giới trong gia đình và xã hội¹⁴.

**THẬM CHÍ CÁC QUẢNG CÁO MANG TÍNH THƯƠNG
MẠI CÒN CÓ KHẢ NĂNG ẢNH HƯỞNG SÂU RỘNG
HƠN, BỞI CHÚNG ĐƯỢC PHÁT ĐI PHÁT LẠI
VỚI TẦN SUẤT CAO¹⁵.**

Tăng cường năng lực về giới cho các nhà báo, những người làm công tác truyền thông đại chúng thông qua các chương trình đào tạo, các buổi hội thảo, các tài liệu về vấn đề nữ giới tham gia các vị trí lãnh đạo. Mục tiêu của hoạt động này là nhằm đảm bảo các nội dung truyền thông có ảnh hưởng tích cực đến việc thay đổi thái độ, niềm tin của công chúng trong cả nước.

Lồng ghép vấn đề nữ giới tham gia chính trị vào các hoạt động truyền thông trong các bước của qui trình bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp (gồm các bước giới thiệu ứng cử viên, hiệp thương, tiếp xúc cử tri...). Đây được xem là biện pháp đặc biệt tạm thời¹⁶ hay biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới¹⁷ mà không vi phạm nguyên tắc bình đẳng trong quy trình bầu cử.

1.2. THAY ĐỔI NHẬN THỨC VỀ VAI TRÒ GIỚI TỬ TRONG CHÍNH MÔI TRƯỜNG GIÁO DỤC



MẶT KHÁC, CÓ THỂ THÔNG QUA HỌC SINH ĐỂ TẠO CÁC HIỆU ỨNG LAN TOẢ ĐẾN CÁC CỘNG ĐỒNG DÂN CƯ.

1.3. TĂNG CƯỜNG GIỚI THIỆU NĂNG LỰC NỮ GIỚI, NÊU BẬT NHỮNG GƯƠNG NỮ LÃNH ĐẠO GIỎI

Điều này nhằm thay đổi quan niệm của công chúng thông qua việc tiếp xúc, làm việc thực tế với những nữ lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

Có thể nói đây là cách hiệu quả giới thiệu đến công chúng những hình ảnh nữ giới lãnh đạo gần gũi và có năng lực công tác. Ngoài việc tăng số lượng nữ giới làm lãnh đạo ở các địa phương, cần có các chiến dịch truyền thông sâu rộng nhằm phát hiện những gương nữ lãnh đạo ở nhiều cấp, giới thiệu hình ảnh của họ đến với công chúng.

Tăng cường vận động những nữ giới có năng lực tham gia vào các vị trí lãnh đạo bằng cách giúp họ nhận ra lợi ích của việc tham gia vào các vị trí này không chỉ đối với xã hội mà đối với chính bản thân cũng như gia đình họ.



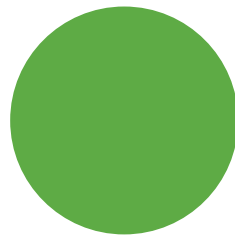
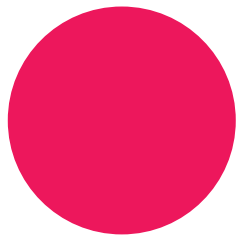
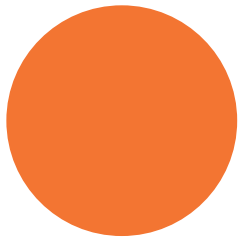
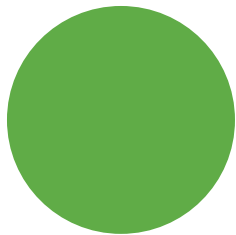
¹³Alexander, D., & Andersen, K. (1993). Gender as a Factor in the Attribution of Leadership Traits. *Political Research Quarterly*, 46(3), 527-54.

¹⁴Gauntlett, D. (2008). *Media, gender and identity: An introduction*. Routledge.

¹⁵Lafky, S., Duffy, M., Steinmaus, M., & Berkowitz, D. (1996). Looking through gendered lenses: Female stereotyping in advertisements and gender role expectations. *Journalism & Mass communication quarterly*, 73(2), 379-388.

¹⁶Điều 3 Công ước Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW) quy định các quốc gia thành viên thực hiện các biện pháp đặc biệt tạm thời nhằm thúc đẩy nhanh bình đẳng trên thực tế giữa nữ giới và nam giới.

¹⁷Quy định tại Điều 6 Luật Bình đẳng giới 2006.



2. THAY ĐỔI HÀNH VI TRONG LỰA CHỌN NỮ GIỚI VÀO CÁC VỊ TRÍ LÃNH ĐẠO

2.1. Luật hóa các chỉ tiêu giới đã được quy định tại Nghị quyết 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 và Chiến lược quốc gia vì bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2020¹⁸ trong Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu HĐND sửa đổi. Theo đó, tỷ lệ mỗi giới được đưa danh sách ứng cử viên không thấp hơn 45%. Để đảm bảo tỷ lệ mỗi giới được bầu không thấp hơn 35%. Đảm bảo tính tương đồng về trình độ văn hóa và vị trí công tác giữa các ứng cử viên trong cùng một đơn vị bầu cử.

2.2. Tập trung truyền thông thay đổi thái độ và hành vi ở trong chính các cơ quan, đơn vị; nhắm đến những đối tượng là cán bộ, công chức ở các đơn vị này đối với vấn đề nữ giới tham gia các vị trí lãnh đạo trong hệ thống chính trị. Có các chính sách cụ thể để khuyến khích nhóm cán bộ, công chức thay đổi thái độ cũng như hành vi trong việc lựa chọn các ứng cử viên nữ, hay bổ nhiệm nữ vào các vị trí lãnh đạo.

2.3. Có chế tài xử lý những cơ quan, tổ chức và người đứng đầu không thực hiện các chỉ tiêu giới trong công tác cán bộ như đã quy định tại Nghị quyết 11 và Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới cũng như xử lý các hình thức phân biệt đối xử về giới trong công tác quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ, giới thiệu người ứng cử. Theo đó, những cơ quan, đơn vị không đạt chỉ tiêu giới trong công tác cán bộ sẽ không được công nhận Đảng bộ vững mạnh; những người đứng đầu không đảm bảo chỉ tiêu giới trong cơ quan, đơn vị không được công nhận hoàn thành tốt nhiệm vụ.



¹⁸Nghị quyết 11 và Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới đề ra: đến 2020, tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội và HĐND các cấp đạt từ 35 – 40%.

2.4. THỰC HIỆN QUY ĐỊNH CỦA BỘ CHÍNH TRỊ VỀ ĐẢM BẢO TỶ LỆ NỮ GIỚI THAM GIA CÁC CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TẠI CÁC HỌC VIỆN/TRUNG TÂM BỒI DƯỠNG CHÍNH TRỊ VÀ HÀNH CHÍNH CÁC CẤP¹⁹

ĐÂY LÀ CƠ SỞ ĐÀO TẠO NỮ LÃNH ĐẠO VÀ NỮ TIỀM NĂNG ĐƯỢC QUY HOẠCH VÀO CÁC VỊ TRÍ LÃNH ĐẠO CÁC CẤP

- 2.5. Có các chương trình, biện pháp giúp phát triển năng lực lãnh đạo cho những nữ giới có tiềm năng, xây dựng sự tự tin dựa vào khả năng chuyên môn, xử lý công việc thay vì yếu tố hình thức và gia đình.
- 2.6. Gỡ bỏ các rào cản thông qua rà soát lại các chương trình thi đua ở cấp quốc gia hay địa phương dành cho nữ giới, nhưng lại góp phần củng cố các định kiến giới, áp đặt những tiêu chuẩn lên nữ giới. Nghiên cứu hiện tại cho thấy có khá nhiều những chương trình như vậy ở cả cấp quốc gia, cấp địa phương cũng như phạm vi ngành nghề. Dưới đây là các ví dụ cụ thể về chương trình do các cơ quan ban ngành đang phát động sâu rộng.

Phong trào “Giỏi việc nước - Đảm việc nhà”

được Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phát động trong đội ngũ nữ công nhân, viên chức và lao động²⁰ và

Đề án tuyên truyền “Bốn phẩm chất: Tự tin - Tự trọng - Trung hậu - Đảm đang”²¹

do Hội LHPNVN triển khai từ năm 2010 tới 100% hội viên nữ trên toàn quốc đã góp phần củng cố “vai trò kép” của nữ giới. Nội dung hướng dẫn tuyên truyền của HLHPNVN và TLĐLĐVN đã mở rộng phẩm chất “đảm đang” như là quán xuyến việc nước, việc nhà của nữ giới²².

Cuộc vận động “Gia đình 5 không, 3 sạch”:

Không đói nghèo - Không vi phạm pháp luật và tệ nạn xã hội
- Không có bạo lực gia đình -
Không sinh con thứ ba trở lên -
Không có trẻ em suy dinh dưỡng và trẻ em bỏ học -
Sạch nhà - Sạch bếp - Sạch ngõ do Hội LHPNVN phát động trong hội viên nữ trên toàn quốc từ năm 2010²³ nhằm góp phần hoàn thành 19 tiêu chí xây dựng nông thôn mới.

Những phong trào này do những cơ quan bảo vệ quyền và lợi ích của nữ giới tổ chức có thể tạo nên những tiêu chuẩn mới gắn với người nữ, qua đó nhấn mạnh đến vai trò của họ trong gia đình, cũng như một nữ giới được phỏng vấn đã chia sẻ:

“CHÚNG EM Ở ĐÂY KHÔNG AI CÓ THỂ ĐẢM BẢO TẤT CẢ CÁC TIÊU CHUẨN NÀY ĐƯỢC (GIỎI VIỆC NƯỚC, ĐẢM VIỆC NHÀ) ... CÓ THỂ NHỮNG CHỊ CÓ BẰNG TIẾN SĨ THÌ MỚI CÓ THỂ LÀM ĐƯỢC TẤT CẢ NHỮNG ĐIỀU NÀY”

TLN nữ giới lãnh đạo xã Thanh Bình



¹⁹Nghị quyết 11 của Bộ Chính trị và Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới đưa ra chỉ tiêu: Phần đầu đến năm 2020, cán bộ nữ tham gia cấp ủy đảng các cấp đạt từ 25% trở lên; các cơ quan, đơn vị có tỷ lệ nữ từ 30% trở lên, nhất thiết có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ.

²⁰ Phong trào được Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam phát động từ năm 1989 trong đội ngũ nữ công nhân, viên chức và lao động.

²¹Đề án Tuyên truyền, giáo dục phẩm chất, đạo đức phụ nữ Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa giai đoạn 2010 – 2015 – Ban hành kèm theo quyết định số 343/QĐ-TTg ngày 12 tháng 3 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ.

²²Theo báo cáo tổng kết 20 năm thực hiện phong trào này của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, các cấp công đoàn đã linh hoạt và sáng tạo ra nhiều phong trào phù hợp và thiết thực mang tính ngành nghề như ngành giáo dục có phong trào “Giỏi việc trường, đảm việc nhà”, ngành Giao thông vận tải có phong trào “Ba tốt”, Ngành Hàng không có phong trào “Phụ nữ ngành Hàng không: Tri thức, Thanh lịch, Đảm đang”... Bên cạnh đó, phong trào này luôn có sự kết hợp với những phong trào thi đua khác như: “Xây dựng gia đình Văn hoá”, “Mẹ lao động giỏi, con học giỏi”, “Gia đình Việt Nam tiêu biểu”.

²³Cuộc vận động nhằm góp phần thực hiện 19 tiêu chí xây dựng nông thôn mới theo Quyết định số 800/QĐ-TTg ngày 4/6/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2010-2020



**“TẠI VIỆT NAM,
HOÀ KỶ HAY NƠI NÀO
KHÁC TRÊN THẾ GIỚI,
PHỤ NỮ KHI ĐÃ
THAM GIA VÀO
CÔNG VIỆC XÃ HỘI
LUÔN PHẢI ĐỨNG TRƯỚC
THÁCH THỨC
PHẢI CÂN ĐỐI NHIỆM VỤ
GIA ĐÌNH – SỰ NGHIỆP.**

**PHỤ NỮ NÊN
THOÁT KHỎI SỰ ẦM ẢNH
PHẢI VƯƠN TỚI MỘT SỰ
HOÀN HẢO PHI LÝ
DO XÃ HỘI ẤP ĐẶT.
THAY VÀO ĐÓ, PHỤ NỮ
HÃY PHẦN ĐÁU
PHÁT HUY HẾT TIỀM NĂNG,
VÀ ĐẠT ĐẾN SỰ
TOẠI NGUYỄN
BỀN VỮNG."**

Bà Tôn Nữ Thị Ninh, nguyên Đại sứ Đặc mệnh toàn quyền của Việt Nam tại liên minh châu Âu, các quốc gia như Bỉ, Luxembourg; Phó chủ nhiệm Ủy ban Đối ngoại Quốc hội Việt Nam; Ủy viên Ban chấp hành Trung ương Hội phụ nữ Việt Nam.



04 3945 4448- ext 607



facebook.com/oxfaminvietnam



www.oxfamblogs.org/vietnam

Thiết kế - Work Room Four

Những hình ảnh sử dụng trong báo cáo này được chụp bởi cán bộ Oxfam, nhóm nghiên cứu và được lấy từ cuộc thi ảnh báo chí “Đất và Người”, tổ chức trong khuôn khổ chiến dịch GROW tại Việt Nam. Ấn phẩm này được gửi tới các cá nhân, tổ chức và cơ quan có quan tâm; không vì mục đích thương mại.

Chịu trách nhiệm xuất bản: Bùi Việt Bắc; Biên tập: Nguyễn Phương Mai

In 1.000 cuốn tiếng Việt và 700 cuốn tiếng Anh, khổ (cm)29,5 x 20,5

Tại công ty TNHH Luck House 4/6/518 Đội Cấn, Cống Vị, Ba Đình, Hà Nội

Giấy phép xuất bản số 1554/QĐ-NXBHĐ cấp ngày 27/6/2015. Đăng ký kế hoạch xuất bản số: 1690 -2015 /CXBIPH/17 - 39/HĐ

ISBN: 978-604-86-6354-4. In xong và nộp lưu chiểu quý II năm 2015

Tài liệu không bán.