

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA
BÁO CÁO TỔNG HỢP ĐỀ TÀI KHOA HỌC CẤP BỘ
MÃ SỐ: 98-98-054

**TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC QUẢN LÝ VÀ
VAI TRÒ CỦA PHỤ NỮ VIỆT NAM TRONG
CÔNG VỤ**

CÁC THÀNH VIÊN:

- Ts. Lê Thị Vân Hạnh - Chủ nhiệm
- Th.Đ. Dương Minh Hiền - Thư ký
- Th.Đ. Tạ Thị Hương
- Th.Đ. Đỗ Thị Hải Ninh
- Th.Đ. Trần Bội Lan

Hà Nội, tháng 12 năm 2002

5286

28/04/2005

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nhận thức mới về sự phát triển, mà vấn đề trung tâm là sự phát triển con người, đã cho thấy rằng sự phát triển bền vững chỉ có thể được thực hiện nếu chiến lược phát triển không chỉ tập trung mọi nỗ lực vào tăng trưởng kinh tế mà quan trọng hơn là phải thực hiện công bằng xã hội đối với mỗi thành viên trong xã hội, đặc biệt là phụ nữ - một lực lượng chiếm hơn 50 % lực lượng lao động xã hội.

Lý thuyết mới về sự tăng trưởng đã gắn liền với nhiều nhu cầu đặc biệt liên quan đến phát triển nguồn nhân lực phụ nữ như: chăm sóc y tế, giáo dục, đào tạo phát triển năng lực, mở rộng sự tham gia của phụ nữ trong các quá trình ra quyết định; phát triển các dịch vụ thiết yếu giúp phụ nữ giảm bớt gánh nặng gia đình... Những nhu cầu đó, nếu được đáp ứng, sẽ trở thành động lực và nguồn lực to lớn thúc đẩy xã hội phát triển và tạo ra một xã hội công bằng, dân chủ và nhân đạo hơn.

Việc mở rộng sự tham gia của phụ nữ vào công tác quản lý, nói chung, và trong công vụ, nói riêng, là một yêu cầu khách quan xuất phát từ đặc điểm giới tính, những biến động về giới tính của lực lượng lao động xã hội¹, đồng thời cũng là một phương thức giải phóng phụ nữ và

¹ Một trong những thay đổi lớn nhất về kinh tế- xã hội trong những năm gần đây là hiện tượng ngày càng có nhiều phụ nữ tham gia vào khu vực lao động hưởng lương, dẫn tới nhu cầu phụ nữ tham gia lãnh đạo quản lý ngày càng tăng

nâng cao vai trò của họ trong xã hội - đây cũng chính là một vấn đề đang được các các nhà nghiên cứu ở các quốc gia, trong đó có Việt nam, quan tâm.

Tuy nhiên, nhìn chung, nhiều nghiên cứu về phụ nữ ở Việt Nam có xu hướng giải quyết những vấn đề xã hội-kinh tế trước mắt như: giúp nâng cao năng lực - kỹ thuật - vốn để xoá đói giảm nghèo; giải quyết tệ nạn xã hội; sinh đẻ có kế hoạch và nuôi dạy con khỏe... Nghiên cứu Phụ nữ trong công vụ để làm tăng sức mạnh của "người cầm lái trong nền kinh tế thị trường " còn chưa được quan tâm như nó cần đạt được. Vì vậy, đề tài “ Tăng cường năng lực quản lý và vai trò của phụ nữ Việt nam trong công vụ, xuất phát từ:

- một thực tế của xã hội Việt Nam hiện nay là phụ nữ chiếm tỷ lệ lao động cao trong xã hội nhưng lại chiếm tỷ lệ rất thấp trong các vị trí lãnh đạo, quản lý
- yêu cầu phát triển nguồn nhân lực nữ và thực hiện Chương trình quốc gia “Vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam”
- yêu cầu cải cách công vụ-công chức trong sự nghiệp cải cách nền hành chính quốc gia Việt Nam
- yêu cầu phát triển, mở rộng phạm vi những nghiên cứu về phụ nữ - một lực lượng chiếm 48% tổng số lực lượng lao động (50.8% dân số)

là đề tài có tính cấp thiết cao, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn.

2. Tình hình nghiên cứu của đề tài

Phụ nữ và những vấn đề về phụ nữ là đối tượng nghiên cứu của nhiều ngành khoa học xã hội và nhân văn trên thế giới và trong nước.

Cùng với sự nổi lên của nhiều cách tiếp cận khác nhau², những nghiên cứu về phụ nữ đang dần trở thành một lĩnh vực nghiên cứu khoa học đặc thù.

Ở Việt nam, trong những năm gần đây xuất hiện rất nhiều nghiên cứu xung quanh vai trò của phụ nữ trong phát triển như: vai trò của lao động nữ; vai trò của đội ngũ tri thức nữ; thực trạng về đội ngũ cán bộ quản lý nữ; phụ nữ với quyền lực; phụ nữ tham gia các hoạt động chính trị v.v... Tuy nhiên, vẫn còn thiếu vắng những phân tích chuyên sâu về các khía cạnh xã hội — tâm lý về năng lực quản lý của phụ nữ, về vai trò của họ trong công vụ để từ đó khẳng định khả năng bình đẳng của phụ nữ về năng lực trong lĩnh vực vốn xưa kia là độc quyền của nam giới và đưa ra những giải pháp hữu hiệu nhằm nâng cao năng lực quản lý và vai trò của phụ nữ trong hoạt động công vụ

3. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

Xuất phát từ quan điểm: sự tham gia vào công tác quản lý chính là thước đo khả năng làm chủ xã hội, mức độ công nhận của xã hội đối với vai trò và năng lực quản lý của phụ nữ, đề tài có mục tiêu phân tích và đưa ra những đề xuất nhằm tăng cường năng lực quản lý và vai trò của phụ nữ Việt Nam trong công vụ

4. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu đã đề ra, nhóm nghiên cứu đã kết hợp sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu khoa học như kết hợp giữa lý luận và thực tiễn; giữa phân tích và tổng hợp; giữa lô gích và lịch sử; giữa

² *Phụ nữ và phát triển (WAD) và Giới và phát triển (GAD)*

suy diễn và quy nạp... đặc biệt để có cơ sở thực tiễn khi đưa ra những vấn đề tổng hợp mang tính lý luận, nhóm nghiên cứu đã thực hiện các điều tra xã hội học như điều tra bằng phiếu hỏi³; phỏng vấn và xin ý kiến chuyên gia về đề có liên quan.

5. Nội dung nghiên cứu

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung nghiên cứu được trình bày trong 3 chương sau :

- CHƯƠNG I: Những yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành và phát triển năng lực quản lý của phụ nữ từ góc độ giới
- CHƯƠNG II: Những cơ hội và thách thức đối với vai trò và năng lực quản lý của phụ nữ Việt Nam trong công vụ
- CHƯƠNG III: Những đề xuất nhằm tăng cường vai trò và năng lực của phụ nữ Việt Nam trong công vụ

³ Xem phần phụ lục

GIẢ THUYẾT KHOA HỌC

Lịch sử phát triển của xã hội loài người nói chung và Việt nam nói riêng đã chứng minh vai trò vô cùng quan trọng của người phụ nữ. Trong bất kỳ cương vị và hoàn cảnh nào, phụ nữ luôn luôn tỏ rõ năng lực của giới mình. Việc lôi cuốn phụ nữ tham gia vào quá trình quản lý đất nước, quản lý xã hội là rất cần thiết và không thể thiếu được, là yêu cầu khách quan của xã hội văn minh và phát triển. Việc tiến cử và giao quyền lãnh đạo cho phụ nữ đang là mối quan tâm của Đảng và Nhà nước ta, đồng thời cũng là nhu cầu tự thân của phụ nữ nhằm phát huy vai trò của giới trong phát triển kinh tế đồng thời mang lại lợi ích cho bản thân phụ nữ.

Vấn đề đặt ra là phụ nữ cần phải mạnh dạn bước vào vũ đài chính trị, bình đẳng như nam giới và phát huy khả năng trí tuệ của mình. Nói cách khác, sự tham gia của phụ nữ vào quản lý nhà nước vừa mang lại lợi ích cho xã hội vừa nhằm giải phóng phụ nữ. Thông qua việc tham gia quản lý nhà nước, phụ nữ sẽ không ngừng trưởng thành và khẳng định vị trí của mình trong xã hội. Công cuộc đổi mới của nước ta đòi hỏi các nhà lãnh đạo, quản lý nói chung phụ nữ nói riêng phải có tầm cao hơn về nhận thức lý luận, hoạt động có hiệu quả hơn, từng bước hội nhập với nền quản lý hiện đại thế giới.

Một trong những thay đổi lớn nhất về kinh tế- xã hội trong những năm gần đây là hiện tượng ngày càng có nhiều phụ nữ tham gia vào khu vực hưởng lương, dẫn tới nhu cầu phụ nữ tham gia lãnh đạo quản lý ngày càng

tăng. Đề tài phụ nữ tham gia quản lý, tham gia hoạt động chính trị là một vấn đề hay trong tình hình mới hiện nay, tuy nhiên có rất ít đề tài nghiên cứu chuyên sâu về vấn đề này. Ngày nay trên thế giới đã đạt được những nhận thức mới về sự phát triển mà vấn đề trung tâm là sự phát triển con người, trong đó phụ nữ chiếm hơn 50 % lực lượng lao động xã hội. Con người ở đây được xét theo khía cạnh giới tức là khía cạnh xã hội của nó, có một nhu cầu quan trọng là được tham gia vào các sự kiện, quá trình định hướng sự phát triển của chính mình. Nhu cầu đó nếu được đáp ứng sẽ trở thành động lực và nguồn lực to lớn thúc đẩy xã hội phát triển và tạo ra một xã hội công bằng, dân chủ và nhân đạo hơn.

Sự phát triển bền vững chỉ có thể được thực hiện nếu như mọi chiến lược phát triển đều hướng vào phát triển con người. Trong chiến lược đó không chỉ tập trung mọi nỗ lực vào việc tăng trưởng kinh tế mà điều quan trọng hơn là phải thực hiện công bằng xã hội đối với mỗi thành viên trong xã hội, đặc biệt là phụ nữ. Lý thuyết mới về sự tăng trưởng đồng nhất với nhiều nhu cầu đặc biệt liên quan đến phát triển nguồn nhân lực phụ nữ như: chăm sóc y tế, giáo dục dạy nghề, phát triển các dịch vụ thiết yếu. Việc mở rộng sự tham gia của phụ nữ vào công tác quản lý trong nền hành chính công là một yêu cầu khách quan xuất phát từ đặc điểm giới tính, những biến động về giới tính của lực lượng lao động xã hội, đồng thời cũng là một phương thức giải phóng phụ nữ, nâng cao vai trò nữ giới trong xã hội. Hiện nay vấn đề phụ nữ tham gia vào công tác quản lý hành chính cũng đang được các quốc gia quan tâm, tuy chưa có sự phát triển vượt bậc nhưng qua khảo sát các số liệu cho thấy đã có những dấu hiệu khả quan đáng ghi nhận.

Chỉ có bình đẳng giới trong chính trị mới đảm bảo dân chủ thực sự, Cựu Tổng thống Ai-len ông Vidi Phinboganô trong Hội nghị Thượng đỉnh Liên minh quốc hội Thế giới đã phát biểu: Động lực thay đổi phải được tạo

ra từ hai phía phụ nữ và nam giới. Quyền của phụ nữ chính là quyền của con người”

Phần lớn các cơ quan cầm quyền chịu trách nhiệm về xây dựng kế hoạch đều ngại công nhận giới là một vấn đề quan trọng, quyền quyết định vẫn là do đàn ông. Cách tiếp cận trao quyền công nhận những bất bình đẳng nam nữ, nguồn gốc, vị thế yếu kém của phụ nữ. Cách tiếp cận này công nhận tầm quan trọng của việc phụ nữ phải tăng quyền lực. Tuy vậy nó tìm cách xác định quyền lực với nghĩa ít áp đảo hơn đối với những người khác (với giả thiết ngầm cho rằng phụ nữ được cái nam giới mất), và chú trọng hơn vào việc phụ nữ phải tăng cường tính tự lực và sức mạnh nội tại của họ lên. Điều đó được coi là quyền quyết định lựa chọn trong cuộc sống và gây ảnh hưởng đối với phương hướng thay đổi thông qua khả năng có quyền kiểm soát đối với các nguồn lực vật chất và phi vật chất quan trọng. Đó chính là vị trí lãnh đạo, quản lý. Chính lãnh đạo, quản lý là cách giúp phụ nữ thông qua phân phối lại quyền lực trong và giữa xã hội, khẳng định vai trò của mình trong xã hội.

Báo cáo nghiên cứu của đề tài xuất phát từ những quan điểm⁴ sau:

- *Sự tham gia vào công tác lãnh đạo, quản lý 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.*
- *Tham gia, công tác lãnh đạo, quản lý trong công vụ là góp phần vào quá trình ra các quyết định quan trọng trong công vụ chứ không phải đơn thuần là sự gia nhập vào bộ máy quyền lực.*
- *Tham gia vào lực lượng lao động xã hội với một tỷ lệ cao (48%) phụ nữ xứng đáng được có tiếng nói trong quá trình ra các quyết định liên quan đến quản lý xã hội mà trong đó lực lượng nữ chiếm hơn 50%.*

⁴ Đây là quan điểm khoa học của nhóm nghiên cứu.

CHƯƠNG 1. NHỮNG YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC QUẢN LÝ CỦA PHỤ NỮ TỪ GÓC ĐỘ GIỚI

Giới (gender), là một khái niệm xã hội học hiện đại, một phạm trù triết học, biểu hiện mối quan hệ giữa hai giới nam và nữ trong xã hội trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Khác với trào lưu đòi giải phóng và quyền bình đẳng cho phụ nữ vào cuối thế kỷ 19 và nửa đầu thế kỷ 20⁵, *giới*⁶ bao quát và đề cập đến nhiều vấn đề xã hội và khoa học liên quan đến cả hai giới nam và nữ trong phát triển. Là một khoa học còn rất trẻ, *giới* nghiên cứu những vấn đề có liên quan tới: (i) mối quan hệ giữa ba thành phần : xã hội - nam - nữ trên mọi mặt hoạt động của đời sống xã hội; (ii) những vấn đề về giới tính (nữ tính : femininity; và nam tính: masculinity). Khoa học và thực tiễn đã chứng minh rằng để giải quyết tốt những vấn đề có liên quan đến phụ nữ phải chọn cách tiếp cận giới, tức là phải xuất phát từ đặc điểm riêng của mỗi giới và mối quan hệ giữa hai giới trong phát triển.

Giới phụ thuộc rất nhiều vào những yếu tố sinh học - giới sinh học. Đó là tổng thể những đặc tính về hình thái và chức năng có sẵn ngay từ khi con người mới sinh ra, không thay đổi. Nó có thể là căn cứ tạo nên sự khác biệt về giới tính xuất hiện ngay từ giai đoạn phát triển lúc còn là đứa trẻ và từ đó ảnh hưởng tới việc hình thành mẫu người lý tưởng về nữ tính hoặc nam tính, phát triển hành vi thích hợp cho từng giới sau này.

⁵ *Women and Development (WAD)*

⁶ *Gender and Development (GAD)*

Giới tính là tổng thể những đặc điểm tâm lý, tính cách, hành vi của từng giới, là toàn bộ những biểu hiện mà ta quan sát được (cách ứng xử, nói năng, ăn mặc, sở thích...) ⁷. Tuy nhiên, không phải giới sinh học (sex) như thế nào thì sẽ phát triển một giới tính tương ứng. Sự hình thành giới tính, bên cạnh những yếu tố sinh học, còn chịu ảnh hưởng rất sớm và rất mạnh của quá trình tiếp thụ nền văn hoá của xã hội và giáo dục trong gia đình.

Xuất phát từ những đặc điểm về giới, những nhân tố có ảnh hưởng đến thiên hướng làm quản lý của người phụ nữ có thể chia thành hai giai đoạn: (i) giai đoạn tuổi thơ; và (ii) giai đoạn trưởng thành. Có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành tham vọng muốn làm quản lý, đến những phẩm chất cần có và sự phát triển năng lực quản lý của phụ nữ.

1.1. Giai đoạn tuổi thơ

1.1.1. Yếu tố giáo dục trong gia đình

Sự giáo dục trong gia đình ở tuổi ấu thơ đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành *thiên hướng* làm quản lý của phụ nữ. Một trong những yếu tố không thể thiếu được, có ảnh hưởng tới sự tham gia quản lý của phụ nữ là bản thân người phụ nữ có *tham vọng* muốn gây ảnh hưởng đến những người khác không. Những tham vọng đó được hình thành ngay từ tuổi thơ khi các bé gái sống cùng cha mẹ. Khi còn nằm trong nôi, từ lời ru, câu chuyện cổ tích của mẹ, của bà đã đem lại cho đứa trẻ cảm nhận tất cả phẩm chất gì của

⁷ Sự khác biệt về tính cách giữa hai giới có thể nhận thấy dễ dàng trong đời sống hàng ngày. Ví dụ, nam giới thường bạo dạn, có tính độc lập, can đảm, tự tin và hướng ngoại hơn, trong khi đó phụ nữ thì nhạy cảm, thụ động, hướng nội và yếu đuối hơn về mặt tình cảm.

đàn ông cũng đẹp, cũng có “uy” hơn. Ý nghĩ đó có thể sẽ đeo đẳng suốt cuộc đời của người phụ nữ trưởng thành sau này. Kết quả là đã tạo nên trong nhận thức của trẻ thơ mẫu hình người đàn ông tích cực, còn người phụ nữ thụ động, ít có tham vọng. Điều này cũng phần nào giải thích được hiện tượng tương đối phổ biến là có rất nhiều phụ nữ đã “tự mình lấp đầy các ham muốn của mình bằng một tổ ấm gia đình; hài lòng với mức tiền lương đang có và sẽ có; hài lòng về việc có những đứa con trai hay gái do mình đẻ ra; họ không thích di chuyển, chuyển; “⁸.

Các bậc cha mẹ cũng thường chỉ hướng cho các bé gái học giỏi mà không khuyến khích những tham vọng mang tính hướng nghiệp khác của chúng. Nếu cha mẹ khuyến khích con gái có những tham vọng cao hơn ngoài việc chỉ cần học giỏi và chăm chỉ chắc chắn sẽ phát triển nhiều nhân tài bẩm sinh trong quản lý sau này. Vì vậy đây là một đặc điểm quan trọng hướng tới sự tiến bộ của phụ nữ nói chung và phụ nữ làm công tác quản lý nói riêng.

Đồng thời các bé gái cần phải được giáo dục tốt qua những mối quan hệ trong gia đình vì sau này họ sẽ phải có những mối quan hệ trong xã hội, cơ quan. Thực tế cho thấy, trong giáo dục của nhiều gia đình cũng có sự phân biệt đối xử giữa con trai và con gái. Nhiều bố mẹ sợ con gái mình mất “nữ tính” nên cấm không cho chơi với con trai, hoặc ngược lại, sợ con trai mình bị thui chột đi “đức mã hiệp” không cho chơi với các bé gái hoặc luôn giành phần ưu tiên cho con trai hơn con gái. Vì vậy, người phụ nữ trưởng thành sau này dễ bị mặc cảm, tự ti trong quan hệ với các đồng nghiệp khác

⁸ TS. Võ Kim Sơn, Bài phát biểu tại Hội thảo, HVHCQG, 2001

giới, tự tạo nên những cản trở không có lợi trong giao tiếp làm ảnh hưởng đến sự phát triển chức nghiệp của chính bản thân mình.

Đã nhiều năm, cho tới những năm đầu của thập kỷ 70, nguồn gốc xã hội của con cái được quan niệm theo nghề nghiệp của cha. Biết được nguồn gốc của cha cho phép tính toán được khả năng giữ một vị trí này hay một vị trí khác trong thị trường lao động, thậm chí còn có thể dự đoán những động cơ xã hội theo các tầng lớp xã hội. Khả năng chiếm giữ một vị trí cao trong thứ bậc xã hội gắn với việc nắm giữ một tài sản kinh tế văn hoá và xã hội có liên hệ chặt chẽ đến người cha. Sự thừa hưởng về trình độ học vấn cũng như sự phân bố nghề nghiệp của người cha có ảnh hưởng rất lớn đối với việc học hành của các nhà quản lý tương lai.

Chỉ từ giữa thập kỷ 70, các nhà nghiên cứu mới bắt đầu nhận thấy rằng *trình độ học vấn của người mẹ cũng như địa vị nghề nghiệp của người mẹ có tác động quan trọng tới con đường học hành con cái của họ*. Trên thực tế, quỹ thời gian giành cho con của người vợ thường nhiều hơn người chồng, vì vậy việc coi trọng đóng góp của người mẹ trong quá trình xã hội hoá nên được đặc biệt coi trọng, đặc biệt là đối với con gái. Vốn văn hoá mà các nhà quản lý nữ thừa hưởng từ người mẹ thường được đầu tư cho việc học hành. Việc đánh giá những ảnh hưởng khác biệt của cha và của mẹ là hết sức khó khăn, tuy nhiên có thể nhận thấy rằng đó là ảnh hưởng kép, ảnh hưởng của sự tương đồng về giáo dục và nghề nghiệp của cả cha và mẹ, có tác dụng hướng các nhà quản lý tương lai theo con đường học vấn cao hơn.

Vì vậy, trong một gia đình mà mọi thành viên đều bình đẳng, không có "truyền thống" trọng nam, khinh nữ, tất cả mọi người đều thương yêu, giúp đỡ lẫn nhau cùng tiến bộ thì người phụ nữ khi trưởng thành sau này sẽ

tự tin hơn khi bước vào cuộc sống tự lập trong xã hội. Thêm vào đó, nếu cha mẹ khuyến khích ở con gái những tham vọng cao hơn ngoài việc học giỏi và chăm chỉ thì chắc chắn sẽ phát hiện được nhiều nhân tài bẩm sinh trong quản lý.

1.1.2. Yếu tố tôn giáo⁹.

Đây là một yếu tố khó khắc phục nhất trong tất cả các yếu tố ảnh hưởng tới sự phát triển nhân cách và vị trí của người phụ nữ. Ở nhiều nước, nhất là các nước theo đạo Hồi, phụ nữ thực sự là “đây tớ trung thành” của nam giới. Họ thậm chí không được gọi bằng tên riêng của mình mà được gọi theo tên của cha, của chồng hoặc con trai họ. Phụ nữ không được đi học và hoàn toàn không có tiếng nói trong những quyết định quan trọng, thậm chí ngay trong gia đình của mình. Sống trong những gia đình như vậy, người phụ nữ sau này sẽ chấp nhận sự phụ thuộc vào nam giới, họ tự ti và cam chịu số phận, không muốn đấu tranh đòi quyền bình đẳng cho mình. Điều này cũng diễn ra trong xã hội phong kiến Việt nam. Quan điểm “tam tòng” khắc nghiệt làm thui chột đi bao tài năng của người phụ nữ, trong đó có tài quản lý

1.1.3. Yếu tố giáo dục trong nhà trường

⁹ **Những điều răn của Phật giáo:** 1. Cẩn phải làm mẫu phụ; 2. Cẩn phải làm thân phụ; 3. Cẩn phải làm muội phụ; 4. Cẩn phải làm tỷ phụ; 5. Cẩn phải làm phu phụ;

Những điều răn của Hồi giáo: 1. Đàn ông là trụ cột, phụ nữ là tái sản riêng của chồng, ra đường phải che mặt; 2. Đàn ông có quyền được lấy nhiều vợ; 3. Khi ly hôn vợ phải bồi thường tất cả cho chồng; ở nhiều nước Ả rập, phụ nữ bị cấm đoán nhiều thứ theo điều luật Lagadouz như: cấm làm việc chung với nam giới; cấm nhìn nam giới; cấm đi dạo một mình; cấm sử dụng phương tiện giao thông cùng nam giới; cấm tập thể thao; cấm uống rượu; cấm nghe nhạc; cấm sly chống nếu không có sự thoả thuận của cha, mẹ; cấm khởi đơn ly hôn; cấm để người khác quay phim, chụp hình□

Thiên Chúa giáo cho rằng đàn bà được làm từ chiếc xương sườn thứ bảy của đàn ông nên sau này đàn bà phải phục tìng đàn ông...

Yếu tố giáo dục trẻ em ở tuổi còn thơ có ý nghĩa rất lớn trong việc phát triển nhân cách của người phụ nữ trưởng thành sau này. Nếu những chuẩn mực về nam giới được nhấn mạnh trong nhiều nhân tố giáo dục của nhà trường: từ ngôn ngữ cho đến sách giáo khoa, tranh ảnh, sách báo, phương pháp giáo dục đều ca ngợi những phẩm chất vốn là thế mạnh của nam giới như: can đảm, nhanh nhẹn, trí tuệ, dũng cảm... các em gái sẽ bị tạo “thói quen” chấp nhận và noi theo những giá trị nam giới ngay từ khi còn nhỏ.

Ở một số nước¹⁰, người ta đã hạn chế một số môn học cho các học sinh gái làm cho những học sinh này không có cơ hội phát triển đồng đều như các học sinh nam. Đây cũng chính là một sai lầm lớn làm giảm cơ hội thăng tiến của người phụ nữ trưởng thành sau này. Thêm vào đó, trong nhà trường, vai trò của các cô giáo — những mẫu hình phụ nữ trong tương lai và thái độ khích lệ, nhìn nhận thành công của các em gái trong tất cả các môn học sẽ tạo được bầu không khí tin tưởng và bình đẳng về mọi mặt. Việc động viên các em gái tham gia vào ban cán sự lớp cũng góp phần củng cố lòng tin, khuyến khích các em gái dám mạo hiểm chinh phục những lĩnh vực mới mà trước kia thuộc chủ quyền của nam giới¹¹.

1.2. Giai đoạn trưởng thành

1.2.1. Yếu tố xã hội.

Đây là yếu tố cực kỳ quan trọng ảnh hưởng tới vai trò của người phụ nữ trong xã hội. Yếu tố xã hội bao gồm các quan niệm xã hội đối với vị trí

¹⁰ Nhất là các nước theo đạo Hồi

¹¹ Theo số liệu điều tra ý kiến của 65 học sinh nam của Học viện Hành chính quốc gia, 72.5% cho rằng phụ nữ không nên làm “sếp” mà chỉ nên là cấp phó hoặc nhân viên.

của người phụ nữ. Trong một xã hội mà vị trí của người phụ nữ được đề cao sẽ có nhiều phụ nữ thành đạt và giữ các cương vị quản lý. Quan điểm giới và phát triển đã chỉ ra rằng bản chất của sự mất bình đẳng về giới giữa nam và nữ được quy định bởi văn hoá và xã hội. Những đặc điểm về Giới có tính xã hội, được hình thành do tập luyện, giáo dục, được các tập quán, văn hoá, tôn giáo bảo vệ, nhưng có tính lịch sử và có thể thay đổi được. Đặc điểm giới của cá nhân cũng thay đổi tùy thuộc vào từng thời gian, từng thời điểm cụ thể.

Một điều có tính nguyên tắc, phổ biến toàn nhân loại là khi xã hội loài người phát triển từ chế độ Mẫu hệ sang chế độ Phụ hệ thì cơ sở kinh tế - xã hội và tư tưởng “trọng nam khinh nữ” xuất hiện. Theo Ăng- ghen, “ sự thay thế mẫu quyền bằng phụ quyền là một trong những cuộc cách mạng triệt để nhất mà loài người đã trải qua”¹². Ở Việt nam, chế độ phụ quyền ở đã xuất hiện ít nhất từ đầu thời đại Hùng Vương dựng nước. Từ đó tới nay, chế độ phụ quyền gia trưởng đã có đủ thời gian hình thành truyền thống, tập quán của mình. Dưới chế độ phong kiến, sự phân biệt nam nữ là một hiện tượng phổ biến. Người phụ nữ bị áp bức, bóc lột nhiều nhất trong gia đình và ngoài xã hội. Phụ nữ là những người bị ràng buộc bởi các Lễ giáo phong kiến khác nhau khiến họ phải chịu đựng rất nhiều thiệt thòi và không phát huy được năng lực của mình.

Trải qua nửa thế kỷ sau Cách mạng Tháng Tám, mặc dù Hiến pháp 1946 đã ghi nhận: “ Nam nữ bình đẳng”, nhưng tư tưởng trọng nam khinh nữ không phải không có sức sống dai dẳng trong mỗi con người Việt nam. Nó không chỉ tồn tại trong ý thức mà còn biểu hiện ra ngoài bằng hành động

¹² C.Mác. Ph. Ăng- ghen toàn tập, tập 22, NXB Chính trị Quốc gia, tr.93

của nhiều người. Biểu hiện rõ nét là coi thường không tin vào khả năng của phụ nữ, không muốn đề bạt chị em giữ vị trí chủ chốt. Cách nhìn nhận, đánh giá phụ nữ còn hẹp hòi, hoặc còn đòi hỏi quá cao ở phụ nữ, gây trở ngại cho sự tiến bộ của phụ nữ.

Dư luận và sự chấp nhận của xã hội đối với sự bình đẳng nam nữ về mọi lĩnh vực hoạt động xã hội sẽ giúp cho các bé gái ngay từ nhỏ có điều kiện thể hiện mình, tự tin vươn để thành đạt trong mọi lĩnh vực. Những yếu tố gây cản trở, bất bình đẳng nam nữ đậm nét hơn ở những quan niệm và hệ ứng xử chính thống. Tâm lý xã hội coi thường phụ nữ, chưa thấy hết khả năng và thể mạnh của phụ nữ vẫn còn khá phổ biến trong xã hội ta, vì vậy vẫn còn tình trạng ít quan tâm đến việc tạo điều kiện, lôi cuốn phụ nữ tham gia công tác quản lý.

1.2.2. Yếu tố kinh tế

Ảnh hưởng của những biến động về kinh tế đối với sự tham gia quản lý của phụ nữ: Sự suy thoái kinh tế rộng khắp trên thế giới, cũng như sự bất ổn về chính trị ở một số khu vực, là nguyên nhân gây cản trở sự phát triển ở nhiều nước. Tình trạng này đã làm tăng cảnh nghèo đói cho hơn một tỉ người trên hành tinh, trong đó phụ nữ và trẻ em chiếm đa số. Quá trình biến động và chuyển đổi nhanh chóng trong các lĩnh vực cũng làm gia tăng nạn thất nghiệp và thiếu việc làm, nó tác động trực tiếp đến phụ nữ. Trong nhiều trường hợp các chương trình chuyển đổi cơ cấu không được xây dựng nhằm hạn chế tới mức tối đa các tác động tiêu cực đối với những nhóm người dễ bị thiệt thòi, đặc biệt là phụ nữ. Các chương trình đó đã không được thiết kế để hạn chế những tác động tiêu cực đến những nhóm đối tượng này.

Một điều rất dễ thừa nhận là mọi quyền bình đẳng khác của người phụ nữ đều bắt nguồn từ quyền bình đẳng kinh tế. Tuy nhiên, sự suy thoái kinh tế ở nhiều nước đã và đang phát triển, cũng như quá trình chuyển dịch cơ cấu đang diễn ra ở nhiều nước với sự chuyển đổi của nền kinh tế đã gây tác động tiêu cực đối với việc làm của phụ nữ. Phụ nữ thường không được lựa chọn về việc làm, mà phải chấp nhận những công việc không được bảo đảm về lâu dài, hoặc phải làm việc trong những điều kiện không được đảm bảo, phải sản xuất tại nhà không được bảo hiểm hoặc bị thất nghiệp. Trong thị trường lao động, nhiều phụ nữ phải làm những công việc có thù lao và giá trị thấp. Trong khi các trách nhiệm khác không hề được giảm đi, nên tình trạng này càng làm tăng thêm gánh nặng công việc cho phụ nữ ¹³.

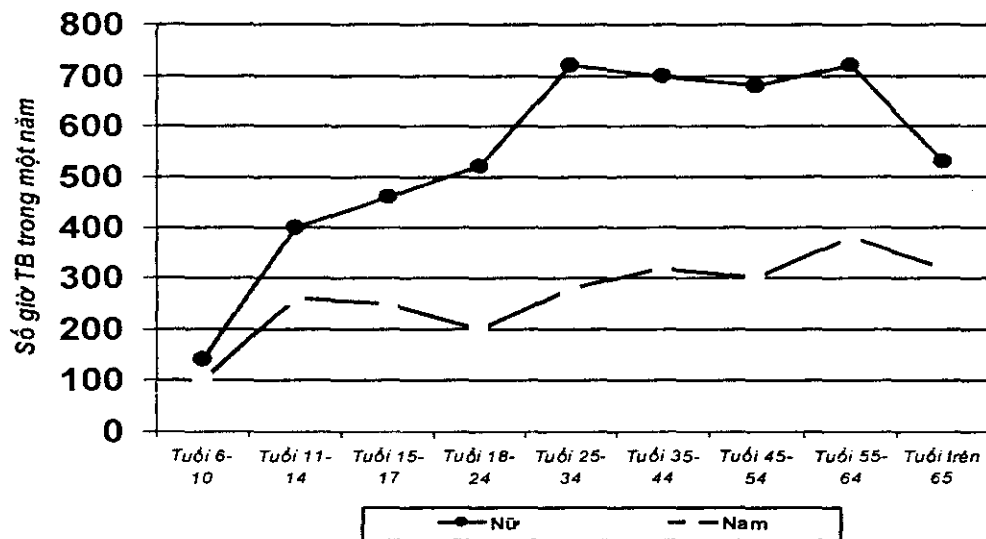
Phụ nữ là những người đóng góp chính cho nền kinh tế và đang đấu tranh chống đói nghèo bằng cả những công việc không được trả công ở gia đình, ngoài cộng đồng và nơi làm việc. Ngày càng có nhiều phụ nữ đạt được vị trí độc lập về kinh tế qua sự thành đạt trong công việc. Một mặt minh chứng cho sự bất bình đẳng giữa nam và nữ là thu nhập của phụ nữ thấp hơn nam giới. Giá trị kinh tế của các công việc mà nam giới tiến hành được nhìn nhận là quan trọng, có giá trị hơn so với công việc của phụ nữ. Mặc dù phụ nữ làm việc trong khoảng thời gian dài hơn nam giới, người chồng luôn được nhìn nhận là đảm nhiệm vai trò kinh tế trong gia đình.

¹³ Biểu Sử dụng thời gian trong ngày phân theo giới tính

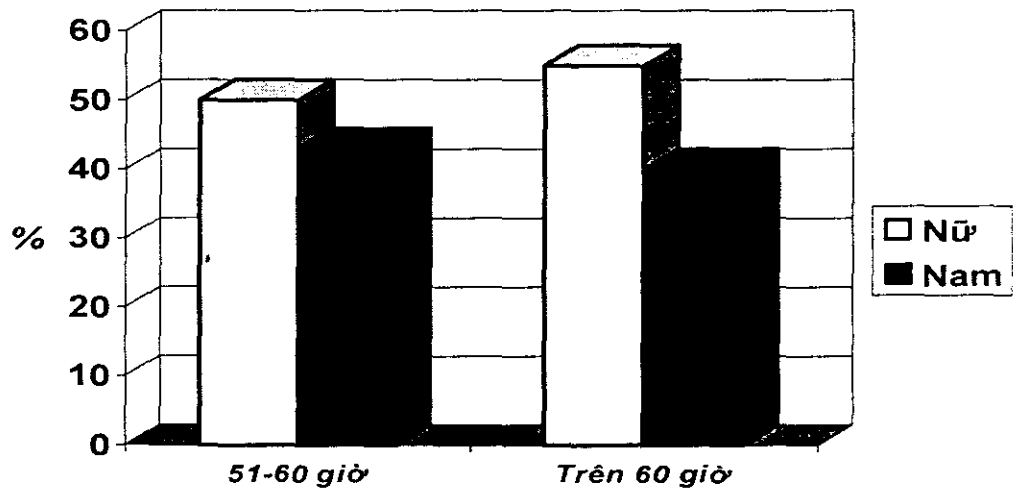
Chỉ số	Thời gian	
	Nữ	Nam
Thời gian làm việc (có thu nhập)	8	8
Thời gian làm việc nhà (không có thu nhập)	5	1
Thời gian giành cho cá nhân (giải trí, phục vụ bản thân)	4,5	7
Thời gian nghỉ (ngủ)	6,5	8

Nguồn: Tài liệu Khoá đào tạo Bình đẳng giới trong phát triển nguồn nhân lực □ □ Ban TCCBCP, Tháng 12/1999

SỐ GIỜ TRUNG BÌNH LÀM VIỆC NHÀ TRONG MỘT NĂM



SỐ GIỜ LÀM VIỆC TRONG MỘT TUẦN



Nguồn: Thống kê về giới ở Việt Nam, 2002

1.2.3. Yếu tố đào tạo

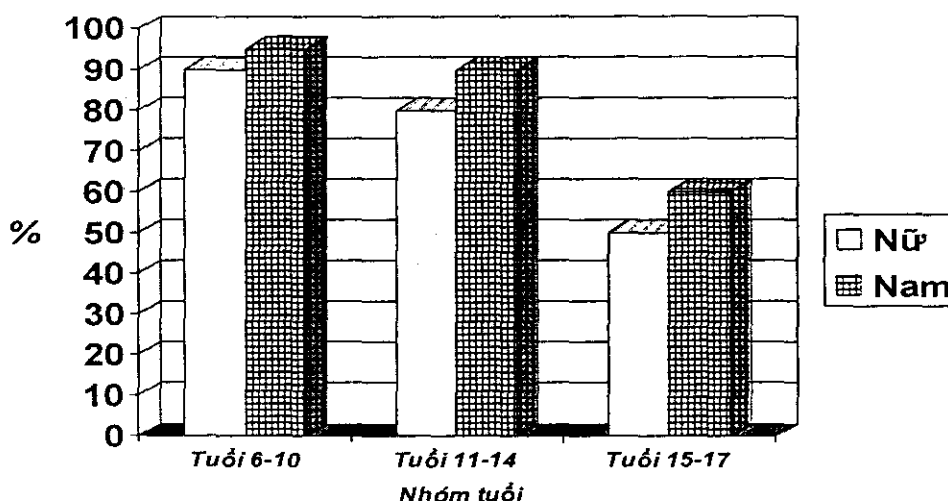
Một yếu tố có tác động tích cực đối với sự tham gia của phụ nữ vào công tác quản lý đó là đào tạo. Tầm quan trọng của đào tạo đã được thừa nhận trên khắp thế giới trong mấy thập kỷ qua. Phụ nữ có kiến thức, thậm chí ở mức tối thiểu cũng lao động với năng suất cao, kiếm được nhiều lợi nhuận hơn trong kinh doanh, dễ chấp nhận các biện pháp tránh thai khoa học hơn, ít có con hơn, hay sử dụng dịch vụ y tế hơn và đặc biệt tham gia tích cực vào công tác quản lý hơn.

Nhiều phụ nữ do hoàn cảnh khó khăn nên không được học tập, đào tạo một cách có hệ thống, trình độ học vấn, chuyên môn và hiểu biết xã hội rất hạn chế, nhất là tại các vùng sâu vùng xa, đồng bào tôn giáo, dân tộc. Vì vậy, việc tham gia quản lý của phụ nữ còn gặp nhiều khó khăn. Trong điều kiện nền kinh tế thị trường và sự phát triển của khoa học kỹ thuật và công nghệ, sự hội nhập quốc tế, người tham gia quản lý phải có trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, phải được đào tạo để có kỹ năng quản lý. Đây là một trong những trở ngại khó khăn cho bản thân phụ nữ và cho xã hội nói chung, và nước ta nói riêng. Vì vậy việc bồi dưỡng kiến thức, nâng cao trình độ về mọi mặt cho phụ nữ là một yêu cầu cấp thiết đòi hỏi sự quan tâm của các cấp, các ngành.

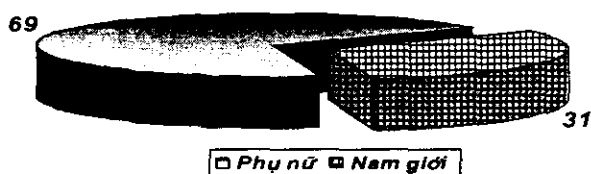
Tuy nhiên, cơ hội và điều kiện học tập của phụ nữ cũng bị ảnh hưởng rất nhiều bởi định kiến xã hội và tư tưởng trọng nam khinh nữ. Vì thế, trình

độ chung của phụ nữ còn hạn chế so với nam giới¹⁴. Đó là một trở ngại cho sự có mặt của phụ nữ ở những cương vị lãnh đạo, quản lý.

TỶ LỆ ĐẾN TRƯỜNG CỦA TRẺ EM GÁI VÀ TRAI



TỶ LỆ PHỤ NỮ VÀ NAM GIỚI MÙ CHỮ



Nguồn: Tài liệu thống kê về giới ở Việt Nam, 2002

¹⁴ Tuy nhiên, khoa học đã chứng minh rằng khả năng trí tuệ không phụ thuộc vào giới tính bởi vì cấu trúc cầu bán cầu não và số lượng tế bào thần kinh ở hai giới là giống nhau. Vì vậy, có thể cho rằng việc phát triển trí tuệ phụ thuộc rất nhiều vào môi trường văn hoá-xã hội. Ở đây giới đóng một vai trò quan trọng

Hiện nay ở một số nước đã có nhiều cố gắng để thay đổi điều kiện, tạo thuận lợi cho phụ nữ được đào tạo. Do tỷ lệ nữ quản lý khá thấp trong thế giới quyền lực còn mang đậm màu sắc "nam tính" này, quá trình đào tạo ở trường đại học có thể giúp cho phụ nữ đạt tới các vị trí quản lý. Có nhiều hình thức đào tạo như đào tạo tại chức, đào tạo chuyên tu hay chính khoá, các hình thức này có tác dụng phát huy năng lực của các nhà lãnh đạo tương lai. Các doanh nghiệp đã tận dụng các phương pháp mới này để khuyến khích những phụ nữ đi đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu của công tác quản lý. Động viên phụ nữ, khích lệ, tạo thuận lợi cho họ tiếp tục vươn lên trong học tập cũng như tham gia vào các hình thức đào tạo các chuyên ngành đặc biệt là những hoạt động thiết thực, giúp cho phụ nữ ngày càng thực hiện tốt hơn các kế hoạch nghề nghiệp của mình.

Theo thống kê về tình hình phụ nữ trong năm 2000 thì hiện nay phụ nữ nước ta có 39 triệu người, chiếm trên 50% dân số cả nước, 48% lao động xã hội. Số người biết đọc, biết viết chiếm 88%. Kết quả điều tra dân số năm 1989 cho thấy cả nước có 5,3 triệu người không biết chữ trong đó phụ nữ chiếm 69%. Năm 1989 56,6 % số phụ nữ không có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Con số đó của năm 1999 là 52,8%; số phụ nữ có trình độ trung học chuyên nghiệp năm 1989 là 56,2%, năm 1999 là 53,3%, cao đẳng, đại học năm 1989 là 37,5%, năm 1999 là 41,7%, trên đại học năm 1989 là 5,9%, năm 1999 là 24,5%. Tỷ lệ phụ nữ có học hàm học vị, theo con số thống kê cuối năm 1999 là:

STT	Trình độ	Năm 1996		Năm 1999	
		Số lượng	%/TS chung	Số lượng	%/TS chung
	• Giáo sư	28	3,5	32	4,3
	• Phó Giáo sư	209	5,9	217	7,0

	• Tiến sỹ KH và Tiến sỹ	1.054	12,1	2.106	14,9
	- TSHK	28	5,1	435	13,04
	- TS	1026	12,6	1.671	15,44
	• Thạc sỹ			6.784	29,11

Nguồn: Báo cáo của Ban chấp hành TW Hội LHPNVN tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX (Nhiệm kỳ 2002-2007), tháng 2 năm 2002

Khó khăn lớn nhất của phụ nữ tham gia quản lý, lãnh đạo là trình độ văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức khoa học, tỷ lệ này so với nam giới cũng rất thấp và số đông chưa được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức QLNN. Điều này cũng ảnh hưởng đến việc tạo nguồn, đề bạt, sử dụng cán bộ trong các cơ quan QLNN, ảnh hưởng tới việc thực hiện mục tiêu bình đẳng về giới trong mọi lĩnh vực.

Ở Việt Nam hàng năm Bộ Giáo dục Đào tạo mở các lớp đào tạo năng lực lãnh đạo cho các nữ giáo viên có tiềm năng của các trường phổ thông cơ sở. Chương trình này thu hút khoảng 200 học viên mỗi năm. Sau khoá học, chương trình tiếp tục bồi dưỡng ngoại ngữ cho 1/2 số giáo viên này. Một số trong đó có thể được gửi ra nước ngoài để đào tạo nếu có điều kiện. Đây là kết quả bước đầu, thể hiện mối quan tâm của Đảng, Nhà nước và xã hội đến sự tiến bộ của phụ nữ. Nó đánh dấu bước tiến bộ mới trong cuộc đấu tranh chống lại tư tưởng trọng nam khinh nữ ở Việt Nam.

Kinh nghiệm đào tạo thu được trong quá trình làm việc thực tiễn là rất quan trọng đối với một cán bộ quản lý trung cấp hoặc cao cấp. Đào tạo đại học là một yếu tố quyết định thành công đối với những người đã được đào tạo và là một thách thức đối với những người đang cần bổ túc thêm cho hoàn

thiện. Chính vì vậy mà phần lớn các nhà quản lý thường tiếp tục học thêm trong quá trình công tác.

1.2.4. Yếu tố tổ chức

Một số nghiên cứu về vị trí lãnh đạo của phụ nữ trong môi trường quản lý công đã chỉ ra những nguyên nhân chủ yếu có tính tổ chức cản trở việc phụ nữ tham gia vào công tác quản lý như sau: thói quen ngăn cản phụ nữ tiến bộ và tự hoàn thiện, văn hoá tổ chức mâu thuẫn với sự có mặt của phụ nữ trên cương vị lãnh đạo.

Phụ nữ sẽ khó hoà nhập với một môi trường văn hoá tổ chức dựa trên những giá trị của nam giới. Văn hoá tổ chức thường dựa trên các giá trị nam giới. Ngay cả những từ ngữ thường dùng trong tổ chức như : chiến lược, mục tiêu, đích, thể hệ, cán bộ, thủ trưởng, cạnh tranh,.. là những ngôn từ kiểu "nhà binh", lãnh địa của phái nam. Mọi quy định và chỉ tiêu lao động được đặt ra trong tổ chức dường như lấy nam giới làm tiêu chí và không tính đến những yếu tố chung khác về giới. Người ta tuyển chọn các nhà lãnh đạo theo những kỹ năng nhìn chung đã được nam giới công nhận như : khả năng lập kế hoạch, về tổ chức, có đầu óc lô-gic, năng lực tổng hợp, sáng kiến, sáng tạo và tự tin. Những ưu thế của phụ nữ như khả năng giao tiếp, khả năng lắng nghe, biết động viên, mềm dẻo, tỉ mỉ ...nhìn chung không được chú trọng. Thực tế cho thấy nam giới thường có mặt nhiều hơn ở các vị trí chiến lược- phụ nữ đảm nhận các vị trí thứ yếu. Vì vậy, khi cần giảm biên chế, sát nhập...phụ nữ là những người đầu tiên bị gạt ra ngoài lề, phải gánh chịu hậu quả nhiều hơn nam giới.

Trong tổ chức, một số lãnh đạo cấp trên còn có định kiến, thiếu tin tưởng vào phụ nữ, thậm chí khá phổ biến hiện tượng phân biệt đối xử đối với phụ nữ. Một số khác lại không thấy thoải mái trong công tác với phụ nữ, họ không muốn bổ nhiệm phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo cấp cao, đơn giản chỉ vì "làm việc với nam giới dễ hơn". Các cấp lãnh đạo cần phải tin rằng phụ nữ và nam giới có thể có qua hệ công tác tốt, phụ nữ và nam giới đều phải được coi trọng như nhau. Cán bộ lãnh đạo cần ý thức rằng trong cơ quan của mình có nhiều phụ nữ có tài năng nhưng chưa được phát huy. Cần tạo điều kiện cho họ có niềm tin và chí tiến thủ. Nếu đã có khả năng, lại được chú ý quan tâm bồi dưỡng đào tạo thì người phụ nữ sẽ dễ dàng hơn khi tham gia công tác quản lý. Đặc biệt đối với phụ nữ không chỉ cần khả năng và điều kiện mà còn phải rất quan tâm tới yếu tố tâm lý nữa. Được động viên và trao quyền khiến người phụ nữ tự tin nhiều hơn trong công việc của mình.

Bên cạnh đó, việc phụ nữ chiếm tỉ lệ nhỏ trong tổ chức cũng có thể cản trở quá trình tham gia bình đẳng vào công tác quản lý của phụ nữ. Vấn đề càng trở nên khó khăn hơn khi phụ nữ chiếm tỉ lệ còn thấp hơn ở các vị trí quyền lực. Điều này có thể có ảnh hưởng quan trọng đối với toàn bộ quá trình bổ nhiệm cán bộ cấp cao trong tổ chức.

Mặc dù bản thân người phụ nữ là người đầu tiên có trách nhiệm đối với sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp của mình thì những cố gắng và biện pháp mà các tổ chức áp dụng sẽ có tác dụng điều chỉnh các nhu cầu cá nhân của họ cho phù hợp với nhu cầu tổ chức, giúp họ dễ tiếp cận hơn với các vị trí cần đề bạt.

Sự thiếu vắng một cơ chế quản lý và kế hoạch hoá chức nghiệp cũng như một mạng lưới hỗ trợ nghề nghiệp cho phụ nữ đã có ảnh hưởng nhiều

đến định hướng chức nghiệp của phụ nữ dẫn tới một hiện tượng “đến đâu hay đến đó” của phần đông công chức nữ hiện nay. Kế hoạch hoá chức nghiệp là một phương tiện cho phép tổ chức xác định rõ nhu cầu nhân công, hỗ trợ nhân viên trong việc điều chỉnh các nhu cầu cá nhân cho phù hợp với nhu cầu tổ chức và dự báo con đường sự nghiệp của mình trong tổ chức. “[...]Nếu như việc kế hoạch hoá một chức nghiệp cụ thể không thể thực hiện bởi một mình cá nhân, các tổ chức phải thực hiện các hoạt động có tính chiến lược để động viên các cá nhân phát triển các kế hoạch nghề nghiệp của họ”¹⁵.

1.2.5. Thái độ của lãnh đạo cơ quan.

Đây là một trong những yếu tố cực kỳ quan trọng, có tính quyết định. Trong một cơ quan hay tổ chức mà người lãnh đạo có thái độ trọng nam khinh nữ thì dù người phụ nữ có cố gắng vươn lên vẫn gặp phải khó khăn trên con đường sự nghiệp của mình. Một người lãnh đạo có cách tiếp cận giới đối với vấn đề cán bộ nữ luôn nhìn nhận vấn đề cán bộ nữ từ hai phía, nam giới và nữ giới, tin tưởng và tạo điều kiện để người phụ nữ có khả năng vươn lên như nam giới, có cơ hội thực hiện tốt các chức năng của mình.

Ở đây, khái niệm "lãnh đạo" không bó hẹp ở cấp thủ trưởng cơ quan, mà rộng tới cấp phòng, ban. Sự tiến bộ trong chuyên môn và nghề nghiệp của cán bộ nữ trẻ sẽ phụ thuộc khá nhiều vào phương pháp điều dút, hướng dẫn của đồng nghiệp lãnh đạo và đồng nghiệp bạn hữu lớn tuổi.

Đối với phụ nữ không những phải cần có khả năng và điều kiện mà còn phải quan tâm cả yếu tố tâm lý. Nếu các cán bộ cấp trên nhận thức rằng

¹⁵ Xem Guerin và Charette, *Thách thức của phái nữ*, NXB Chevalier, tr.48L

trong cơ quan của mình có nhiều phụ nữ có tài năng nhưng chưa được phát huy thì phụ nữ còn có cơ hội được tạo điều kiện củng cố niềm tin vào bản thân và chí tiến thủ. Nếu đã có khả năng, lại được chú ý đào tạo thì người phụ nữ có thể dễ dàng hơn khi tiếp cận các vị trí quản lý trong tổ chức. Thêm vào đó, các quyết định hàng ngày của các nhà quản lý cũng tác động quan trọng tới tiến bộ về sự nghiệp của cá nhân người phụ nữ. Chính các nhà quản lý là người giao nhiệm vụ cho nhân viên, tạo điều kiện cho họ học hỏi, phát huy tài năng và đánh giá kết quả cũng như tiềm năng của họ.

1.2.6. Thái độ của các đồng nghiệp nam giới.

Sự vươn lên của phụ nữ trên con đường chức nghiệp có thuận lợi hay không không chỉ phụ thuộc vào bản thân người phụ nữ và gia đình họ mà còn phụ thuộc rất nhiều vào thái độ của nam giới trong xã hội nói chung, và trong cùng một cơ quan nói riêng¹⁶. Nếu các đồng nghiệp nam giới nhìn nhận, đánh giá đúng khả năng, luôn sẵn sàng hợp tác, giúp đỡ, chia sẻ những khó khăn mà người phụ nữ gặp phải trong công việc sẽ tạo điều kiện giúp người phụ nữ vươn lên trên con đường chức nghiệp của mình. Trong một tập thể mà đa số nam giới có thái độ “trọng nam khinh nữ”, người phụ nữ sẽ không bao giờ có cơ hội tốt để vươn lên. Phụ nữ cần phải được nhìn nhận đúng đắn để tránh sự phân biệt về lương bổng cũng như đề bạt với nam giới.

Sự quan tâm có trách nhiệm của đồng nghiệp, lãnh đạo đối với phụ nữ là hết sức quan trọng bởi có quan tâm đúng, phương pháp hướng dẫn đúng

¹⁶ Kết quả điều tra của chúng tôi cho thấy 64% những người được hỏi là những nam công chức tương lai cho rằng sẽ thuận lợi hơn cho họ nếu “Sếp” là nam giới ... Xem phụ lục 3 và 90,9% công chức là các nhà quản lý nam cho rằng họ thích cấp trên của mình là nam giới hơn - Xem phụ lục 4

thì chị em mới mạnh dạn nghiên cứu sâu về chuyên môn, phấn đấu trong công tác. Sự hỗ trợ đó rất đa dạng, có thể là tạo điều kiện về nơi gửi con, chăm sóc gia đình hoặc các điều kiện khác trong công tác. Đối với nữ công chức mới được tuyển dụng, họ có cái mạnh là có ngoại ngữ, biết sử dụng vi tính, có sức khỏe. Nếu được hướng dẫn tỉ mỉ, họ sẽ tiến nhanh và giam bớt đi thời gian tự mày mò tìm hiểu tổ chức mình. Đồng nghiệp bạn hữu lớn tuổi cũng quan trọng với họ không khác gì đồng nghiệp lãnh đạo vì lãnh đạo phải giải quyết rất nhiều công việc khác nhau nên ít thời gian để hướng dẫn chi tiết công việc cho từng cán bộ mới. Người lãnh đạo nên có sự phân công cho các đồng nghiệp bạn hữu lớn tuổi để quan tâm đến lớp trẻ. Ngược lại, sự cầu tiến bộ, sự nghiêm túc, khiêm tốn của cán bộ nữ trẻ lại là điều không thể thiếu để tự khẳng định mình. Có như vậy, nữ công chức trẻ mới nhận được sự ủng hộ và nhiệt tình giúp đỡ của các đồng nghiệp lớn tuổi.

1.2.7. Sự ủng hộ của các đồng nghiệp cùng giới.

Sự vươn lên của phụ nữ trên con đường chức nghiệp còn chịu ảnh hưởng không ít bởi quan điểm và sự ủng hộ của các đồng nghiệp cùng giới. Nếu trong tập thể có nhiều đồng nghiệp nữ quan niệm rằng sẽ là quá đủ cho một người phụ nữ nếu có công ăn việc làm ổn định và thời gian chăm sóc gia đình, và rằng phụ nữ không nên “đua đòi” với đàn ông trong tham vọng quyền lực ... thì chính những người phụ nữ này sẽ không ủng hộ các đồng nghiệp cùng giới¹⁷.

¹⁷ Tuy nhiên, chúng tôi đã gặp may khi điều tra vì ~ 67% các nữ công chức mong muốn thủ trưởng của mình là ai cũng được, miễn là xứng đáng

1.2.8. Các chính sách xã hội đối với phụ nữ

Nói chung, bất kỳ chính sách nào mà mục tiêu cuối cùng là phục vụ con người đều liên quan hoặc có tác động trực tiếp đến phụ nữ. Tuy nhiên, mức độ tác động của các chính sách đối với phụ nữ có thể khác nhau. Trong hệ thống các chính sách nói chung, chính sách đối với phụ nữ có thể coi là chính sách xã hội vì nó đề cập đến các quan hệ xã hội và điều chỉnh mối quan hệ giữa hai giới, đồng thời có thể hiểu đây là một loại chính sách đa tính vì nó xuyên suốt, gắn kết với tất cả các chính sách còn lại về kinh tế, văn hoá, xã hội, dân tộc, tôn giáo... Thực tế là các chính sách đối với phụ nữ chỉ mang lại kết quả mong muốn về bình đẳng nam nữ và công bằng giới. Các nhà phân tích chính sách đã đưa ra 5 cách tiếp cận chính sách đối với phụ nữ:

- **Phúc lợi:** phụ nữ là đối tượng thiệt thòi, không có nguồn lực và cần sự hỗ trợ. Tuy nhiên, sự hỗ trợ này sẽ tạo nên sự phụ thuộc hơn nữa của phụ nữ chứ không giúp họ trở nên độc lập hơn
- **Công bằng:** Công nhận vai trò tái sản xuất sức lao động, sản xuất và quản lý cộng đồng, có mục tiêu giảm bớt bất bình đẳng của phụ nữ so với nam giới
- **Xoá đói, giảm nghèo:** có mục đích giúp phụ nữ nghèo với tư cách là nhóm xã hội bị thiệt thòi nhiều trong nền kinh tế thị trường, hỗ trợ kinh tế phụ nữ thông qua các dự án kinh tế nhỏ
- **Hiệu quả:** được phổ biến từ những năm 80, lấy căn cứ hiệu lực, hiệu quả để đánh giá vai trò ba mặt của phụ nữ. Và để được công nhận có hiệu quả phụ nữ phải làm việc nhiều hơn nam giới gấp nhiều lần
- **Trao quyền cho phụ nữ:** Trao cho phụ nữ cơ hội độc lập, tự chủ trong những quyết định quan trọng

Tuy nhiên, dù là chính sách tiếp cận theo kiểu nào thì cũng phải giúp phụ nữ được giải phóng khỏi khỏi những lo toan làm giảm năng suất lao động, đồng thời giúp họ an tâm phấn đấu phát triển chức nghiệp. Những chính sách có liên quan đến các dịch vụ xã hội như y tế, giáo dục trẻ em ... vì vậy, có ý nghĩa đặc biệt đối với phụ nữ.

Có một chính sách đồng bộ, một chương trình quốc gia tổng thể về phát triển nguồn nhân lực mà trong đó vấn đề giới được lồng ghép một cách tối ưu luôn là mong muốn của phụ nữ. Ở hầu hết các quốc gia, nhất là ở Việt Nam, Chính phủ đã quan tâm hơn tới chính sách đối với phụ nữ nói chung và phụ nữ trong công tác quản lý nói riêng nhằm đạt được mục tiêu thứ tư của “Chiến lược phát triển vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt nam tới năm 2000” là: “Nâng cao vai trò, vị trí của phụ nữ tham gia vào bộ máy lãnh đạo, tư vấn và ra quyết định”.

1.2.9. Gia đình

Vai trò làm vợ có ảnh hưởng rất lớn tới công việc của người phụ nữ làm công tác quản lý. Việc thực hiện chức năng làm vợ và làm mẹ khiến người phụ nữ gặp không ít khó khăn để giữ cân bằng giữa công việc và gia đình. Trách nhiệm mang thai sinh nở và chăm sóc con cái đòi hỏi người phụ nữ không phải chỉ có sức khỏe, trình độ kiến thức mà còn phải hy sinh rất nhiều về thời gian. Điều này có ảnh hưởng không nhỏ tới bước đường thăng tiến của người phụ nữ trong công vụ. Nguyên nhân này khiến các nhà lãnh đạo cấp trên thường dè dặt trong việc tuyển dụng cũng như đề bạt phụ nữ vào các cương vị lãnh đạo. Ở đây, sự thông cảm, giúp đỡ và thái độ cầu tiến của người chồng cùng các thành viên trong gia đình là yếu tố vô cùng cần

thiết cho một người phụ nữ để thành đạt trên con đường chức nghiệp của mình. Phụ nữ làm công tác quản lý cần phải có sự hỗ trợ ngay trong gia đình của mình.

Sự tham dự mạnh mẽ của phụ nữ vào thị trường lao động đã khiến họ phải đảm đương cùng một lúc cả trách nhiệm gia đình và công việc cơ quan. Tuy nhiên hiện nay trách nhiệm chăm sóc con cái và công việc gia đình thường chủ yếu do phụ nữ đảm nhiệm. Phụ nữ thường gặp nhiều khó khăn trong việc dung hoà giữa công việc, đời sống gia đình và đời sống riêng tư. Qua các cuộc điều tra xã hội học cho thấy phổ biến 80% công việc gia đình là do phụ nữ đảm nhiệm. Lao động gia đình cho đến nay vẫn chưa được gia đình và xã hội nhìn nhận đúng. Thực tế cho thấy các sự kiện xảy ra trong quá trình công tác có ảnh hưởng lớn tới cuộc sống gia đình và những gì xảy ra trong gia đình lại tác động tới hiệu suất lao động của người phụ nữ. Đó chính là những khó khăn của người phụ nữ trong việc dung hoà giữa trách nhiệm gia đình và nghề nghiệp.

Được đào tạo căn bản, có năng lực và ngày càng tích luỹ nhiều kinh nghiệm, số lượng phụ nữ làm việc cho các tổ chức sẽ tăng nhanh. Từ đó xuất hiện khái niệm “gia đình hai sự nghiệp “. Một gia đình hai sự nghiệp là gia đình trong đó cả hai vợ chồng cùng đi làm ,cùng có khả năng thăng tiến trong tổ chức và có khả năng đóng góp cho chuyên môn bằng kinh nghiệm, tài năng của mình mà vẫn đảm bảo cuộc sống gia đình với tư cách người vợ hoặc người chồng.

Một xã hội công nghiệp hoá ,hiện đại hoá, muốn phát triển bền vững không thể không bắt nguồn từ nền tảng của gia đình ấm êm ,hạnh phúc.Và người nữ công chức chỉ cảm thấy hạnh phúc khi những nhu cầu chính đáng

của họ được thoả mãn, khi sự tiến bộ và tài năng của họ được phát triển, được đánh giá đúng. Phụ nữ phải phấn đấu công tác để tự khẳng định mình. Phụ nữ cần có được vị trí trong xã hội như giá trị của họ đã tạo dựng được. Sự thiếu hoà hợp giữa cuộc sống gia đình và sự nghiệp gây ra những hậu quả trầm trọng như thiếu thời gian chăm sóc bản thân, lao động quá sức, mặc cảm có lỗi hoặc thua kém các đồng nghiệp chưa lập gia đình, khiến phụ nữ tự ti, không muốn phấn đấu trên con đường nghề nghiệp¹⁸.

Sự cần thiết phải chia sẻ trách nhiệm gia đình giữa chồng và vợ: Để hạn chế tác động tiêu cực này cần phải có sự phân công trách nhiệm giữa vợ và chồng để đảm bảo cho cả nam và nữ một cuộc sống cân bằng hơn. Trên thực tế, nhiều công việc gia đình và nội trợ người chồng hoàn toàn có thể san sẻ với vợ. Vấn đề chỉ là quan niệm giữa hai phái và cần phải có sự ủng hộ của cả gia đình. Việc chia sẻ trách nhiệm gia đình không chỉ góp phần giúp các cặp vợ chồng thông cảm và chung sống hoà hợp với nhau hơn mà còn góp phần giải phóng phụ nữ, giúp họ có nhiều thời gian cho hoạt động nghề nghiệp.

Ngoài việc chia sẻ trách nhiệm gia đình, người chồng còn có thể hỗ trợ cho vợ mình về mặt tinh thần. Người phụ nữ cần sự nhất trí của chồng về các mục tiêu nghề nghiệp của mình và hàng ngày động viên họ tiếp tục phát triển sự nghiệp của mình, nhất là trong những giai đoạn khó khăn nhất. Đồng thời người chồng còn có vai trò tư vấn. Nhiều phụ nữ cho rằng có thể bàn bạc với chồng về một số quyết định khó khăn, từ đó có thể xem xét các phương án lựa chọn, tìm ra những hướng đi mới, phù hợp với khả năng và hoàn cảnh của mình.

¹⁸ Xem kết quả điều tra về vai trò của người chồng trong Phụ lục I

Bệnh gia trưởng của người đàn ông cũng ảnh hưởng rất nhiều tới bước đường thăng tiến của phụ nữ. Đây là hiện tượng xem xét và nhìn nhận sự việc bằng cái nhìn thiên lệch. Dưới con mắt đàn ông, đàn bà là khách thể phụ thuộc, được đại diện bởi đàn ông. Đời sống, hành động, cách nghĩ và tình cảm của phụ nữ chỉ là thứ yếu, không gây chú ý và không cần thiết phải xem xét cụ thể. Trong những gia đình trình độ văn hoá và nghề nghiệp của vợ và chồng ngang nhau thì sự gia trưởng của đàn ông dần mất đi vị trí. Đây là một xu hướng có tính tất yếu trong xã hội ta. Tuy nhiên vẫn còn có một số đàn ông còn nặng tính gia trưởng và bảo thủ khi động chạm tới vai trò truyền thống của họ trong gia đình.

1.2.10. Yếu tố cá nhân người phụ nữ

Đây là một trong những yếu tố có tính quyết định đối với sự thăng tiến của họ. Nếu người phụ nữ, (có thể do ảnh hưởng của giáo dục, gia đình hay tôn giáo...) không có tham vọng vươn lên làm quản lý , không trau dồi kiến thức và không ngừng phấn đấu, ỷ lại vào những khó khăn của giới mà tự hài lòng với bản thân, thì mặc dù có đầy đủ các điều kiện như đã nêu ở trên, người phụ nữ không bao giờ thành đạt trong công việc, nhất là làm công tác quản lý.

1.2.11. Những ưu thế về giới tính

Sự khác biệt về giới tính cũng ảnh hưởng nhiều đến năng lực và vai trò quản lý của người phụ nữ. Theo tài liệu của một số nhà tâm lý học thì phụ nữ làm quản lý có nhiều ưu điểm hơn nam giới làm quản lý vì họ có các ưu thế sau:

- ***Ưu thế về giao tiếp và khả năng ngôn ngữ:*** Giao tiếp là điểm mạnh của người phụ nữ, bởi trong giao tiếp họ thường rất tình cảm, hoà nhã, mềm mỏng và nhạy cảm. Tính thuyết phục và dễ đồng cảm, đặt mình vào vị trí của người khác khi giải quyết các công việc đã giúp họ thành công. Họ không ưa sự “hiếu chiến” “công kích” và “độc tài”, họ có khả năng thương thuyết, lôi cuốn người khác giới. Điều này rất có lợi khi đề bạt họ vào vị trí quản lý. Đặc biệt trong giao tiếp, phụ nữ có khả năng lắng nghe và động viên rất tốt đặc biệt với những người cùng giới. Chính vì vậy họ dễ tập hợp được người khác cùng hợp tác, làm việc với mình. Các công trình nghiên cứu cho thấy, phụ nữ có khả năng vận dụng ngôn ngữ tốt hơn nam giới. Họ khéo léo và dễ dàng tiếp cận với công việc, cũng tìm hiểu thị trường qua con người nhờ tính mềm dẻo của họ. Họ không thích ra lệnh, trong khi đó lại thường biết cách chỉ dẫn cho đồng đội để làm việc tốt hơn. Đồng thời khả năng tiếp cận và học ngoại ngữ của họ nhanh hơn nam giới, đó là thế mạnh của họ trong quá trình thực thi công việc.
- ***Ưu thế về khả năng thích ứng:*** Nhiều nghiên cứu cho rằng phụ nữ có khả năng thích nghi nhanh chóng với thời cuộc, với môi trường sống. Đối với môi trường mới, phụ nữ thường biết nhanh chóng theo dõi để nắm tình hình, họ cẩn thận và tỉ mỉ trong công việc. Khác với nam giới, phụ nữ không coi quyền lực là mục đích tự thân mà là công cụ để đạt tới mục tiêu của mình. Trong công việc, họ luôn mong muốn học hỏi để nắm vững và hiểu biết, họ rất ngại bị quở trách là thiếu năng lực. Điều này rất có lợi cho công việc của một nhà quản lý.
- ***Ưu thế thông qua những đặc điểm thiên bẩm:*** So với nam giới, phụ nữ có tính chu đáo, cẩn thận cụ thể và chính xác. Đức tính này là điều kiện cần và đủ cho hoạt động lãnh đạo quản lý. Vì muốn quản lý tốt con người

trong tổ chức của mình, người ta phải hiểu thật chi tiết tiềm lực tiềm năng của của tổ chức mình và các thành viên trong tổ chức. Điều này không thể dựa vào sức mạnh mà phải dựa vào sự hiểu biết, kiên trì tìm hiểu và nhạy bén. Trước hết, phụ nữ làm việc chăm chỉ hơn, cầu toàn và thường có thành tích cao hơn. Phụ nữ thường có phong cách lãnh đạo mềm dẻo, uyển chuyển hơn, có lối tư duy rất cẩn thận, tỉ mỉ nhưng lại linh hoạt. Họ có khả năng củng cố hoàn cảnh gia đình và bầu không khí của tổ chức, giao tiếp tốt hơn, có khả năng thuyết phục và gây ảnh hưởng lớn hơn...

CHƯƠNG 2: NHỮNG CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC ĐỐI VỚI VAI TRÒ QUẢN LÝ CỦA PHỤ NỮ VIỆT NAM

2.1. CƠ HỘI

2.1.1. Sự phát triển “hùng mạnh” của lực lượng lao động nữ, nói chung, và ở Việt Nam, nói riêng

Nếu từ lâu, nhất là từ nửa cuối thế kỷ XIX là thời kỳ phụ nữ cố gắng xác lập vị thế của mình thì nửa sau của thế kỷ XX, bắt đầu từ thập kỷ 60 trở lại đây, phụ nữ đã có một bước chuyển mình rất lớn sau nhiều thế kỷ chìm đắm trong những ràng buộc, và bốn phận, bị trói buộc bởi một sợi dây vô hình của tập tục, sợi dây hữu hình của tôn giáo và luật pháp để bước đầu tìm thấy mình trong sự vận động của thế giới hiện đại. Cùng với sự phát triển của khoa học kỹ thuật, văn hoá, tư tưởng, phụ nữ *mới chỉ* có được một chút nữ quyền nhưng một nửa nhân loại này đã làm cả thế giới, nhất là “giới mà râu” phải ngõ ngàng trước sự “thức dậy” của nó.

Theo các số liệu đã công bố của Liên hiệp quốc, phụ nữ hầu như đã có mặt trong mọi vấn đề của cuộc sinh tồn của nhân loại hiện đại. Trong mọi lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội. Sự hiện diện của phụ nữ đã đem lại cho thế giới một bức tranh toàn cảnh sinh động, đầy màu sắc về những khả năng của con người khi phải đối đầu với nhiều vấn đề nóng bỏng.

Về chính trị, phụ nữ đã đóng góp một vai trò to lớn trong phong trào giải phóng. Phụ nữ ở thế giới thứ ba đã giữ một vị trí quan trọng trong cách mạng giải phóng dân tộc. Chính điều này đã khiến các chính phủ phải nhìn nhận lại vai trò của phụ nữ trong phát triển và đã bước đầu có những tác động để giải quyết vấn đề giới thực tiễn cho phụ nữ như công việc, nhà ở, môi trường và các dịch vụ khác.

Trên thế giới đã xuất hiện rất nhiều phụ nữ là những chính trị gia lớn, đóng góp một phần không nhỏ trên chính trường quốc tế. Ở nhiều quốc gia, phụ nữ đã chiếm lĩnh những vị trí quan trọng trong nền công vụ như tổng thống, thủ tướng, ngoại trưởng, bộ trưởng v.v.. Có thể nói, phụ nữ với mọi khả năng đang tự xây dựng mình thành nhân vật trung tâm trong phong trào bảo vệ hoà bình. Sự tham gia của phụ nữ trong quá trình ra quyết định, ngăn chặn, giải quyết xung đột, đưa ra các sáng kiến hoà bình - điều mà toàn thế giới cảm nhận được là một vấn đề hết sức cần thiết.

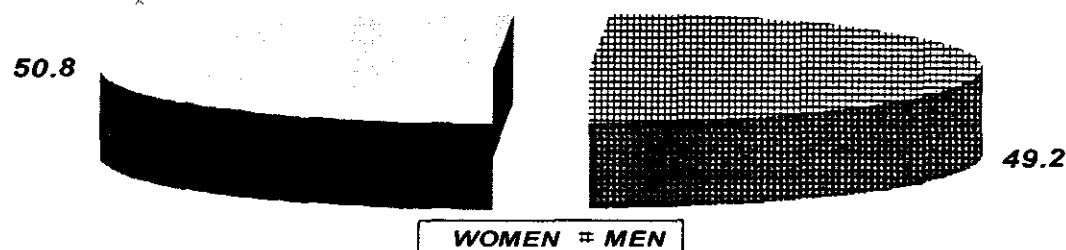
Hơn ai hết, phụ nữ cũng là những người đang đi đầu trong phong trào bảo vệ môi trường, sinh thái, giữ gìn trái đất xanh, sạch, đẹp vì phần đông phụ nữ nông thôn hiện nay phụ thuộc chủ yếu vào môi trường để tồn tại¹⁹.

¹⁹ Phong trào Chipho ở Hymalaya, Ấn độ Phụ nữ đã đấu tranh đòi bảo vệ rừng. Phụ nữ đã bảo đảm việc làm cho nam gôiui để họ không đốn gỗ tự do nữa.

Trước đây khoa học dường như là khoảng trời riêng của nam giới nếu nhìn vào tỷ lệ phụ nữ làm việc trong các lĩnh vực khoa học kỹ thuật. Tuy nhiên, theo sự đánh giá của tiến sỹ Christine Winneras thì một nhà khoa học nữ có khả năng sáng tạo gấp 2 lần so với một nam giới cùng trình độ học vấn, khả năng viết bài trên các tạp chí khoa học có tiếng nhất cao hơn 3 lần, và trong các tạp chí chuyên ngành, tỷ lệ này là 20 lần.²⁰

Phụ nữ đã “nổi dậy” trong cả lĩnh vực thể thao và nghệ thuật. Những chiến thắng mà phụ nữ giành được bằng sự trung thực với những nỗ lực của bản thân đã khẳng định được tiềm năng to lớn của phụ nữ.

TỶ LỆ NAM NỮ TRONG TỔNG DÂN SỐ



²⁰ Xem Dự báo xu thế phụ nữ thế kỷ 21, NXB Lao động, 2001

TỶ LỆ LAO ĐỘNG NỮ TRONG TỔNG SỐ LAO ĐỘNG



Nguồn: Tài liệu thống kê về giới ở Việt Nam, 2002

Chiếm 50,8% tổng dân số, 48% lực lượng lao động toàn xã hội, với truyền thống yêu nước, lao động cần cù, sáng tạo, phụ nữ Việt Nam luôn có vai trò to lớn trong lịch sử dựng nước và giữ nước. Trong lịch sử cách mạng và giải phóng dân tộc phụ nữ Việt Nam có vị trí cực kỳ quan trọng, vừa là lực lượng hậu phương vững chắc, vừa là đội quân trực tiếp tham gia các phong trào, các cuộc đấu tranh cách mạng, góp phần to lớn đưa sự nghiệp giải phóng dân tộc đến thắng lợi hoàn toàn.

Bảng 1. Số liệu chung về phụ nữ

Danh mục	Số lượng	Tỷ lệ %
Tổng số nữ trong cả nước	38.809.372	50,8 trên tổng dân số
Trong đó:		
• Nữ nông thôn	29.672.659	76,5 so với tổng số nữ
• Nữ thành thị	9.136.713	23,5 so với tổng số nữ
• Nữ từ 18 tuổi trở lên	23.918.413	61 so với tổng số nữ

• Nữ trong độ tuổi từ 16-55	21.866.200	55 so với tổng số nữ
• Nữ trong độ tuổi từ 15-49	20.694.597	53 so với tổng số nữ

(Nguồn: Tổng cục Thống kê năm 1999)

Biểu 2. Lao động nữ

STT	Danh mục	Tỷ lệ
1	Tổng số lao động nữ trong cả nước:	48% (so với TS lao động cả nước)
	2. lao động nữ thành thị	46,0% (so với TS lao động thành thị)
	3. lao động nữ nông thôn	49,0(so với TS lao động nông thôn)
2	Lao động nữ trong các thành phần kinh tế:	
	4. Khu vực nhà nước	43,4% (so với TS lao động khu vực nhà nước)
	5. Khu vực tập thể	54,6,% (so với TS lao động khu vực tập thể)
	6. Khu vực tư nhân	39,5% (so với TS lao động khu vực tư nhân)
	7. Cá thể	46,0% (so với TS lao động cá thể)
	8. Khu vực hỗn hợp	56,1% (so với TS lao động khu vực hỗn hợp)
3	Tình trạng có việc làm của phụ nữ:	48,0% (so với TS lao động có việc làm trong cả nước)
	9. Nông thôn	48,0% (so với TS lao động có việc làm ở nông thôn)
	10. Thành thị	45,1% (so với TS lao động có việc làm ở thành thị)

(Nguồn: Tổng cục thống kê 1999)

Phát huy truyền thống đó, những năm tháng đầy gian khó sau chiến tranh và khi bước vào công cuộc đổi mới, bằng những nỗ lực to lớn phụ nữ Việt Nam đã tham gia trên tất cả mọi lĩnh vực, ngành nghề của đất nước, với trình độ văn hoá, chuyên môn từng bước được nâng cao họ đã góp phần cùng toàn Đảng, toàn dân giữ vững ổn định chính trị, đưa đất nước ra khỏi tình trạng khủng hoảng kinh tế xã hội, tạo tiền đề vững chắc để chuyển sang một thời kỳ phát triển mới - thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, vươn ra hội nhập khu vực và thế giới, thực hiện mục tiêu : "Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng và văn minh". Vai trò to lớn ấy cũng đã được nhấn mạnh trong nghị quyết 04/BCT của Bộ chính trị trung ương Đảng (12/7/93) về đổi mới và tăng cường công tác vận động phụ nữ trong thời kỳ mới : "...Phụ nữ Việt Nam có tiềm năng to lớn, là động lực quan trọng cho sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Phụ nữ là người lao động, người công dân, vừa là người mẹ, người thầy đầu tiên của con người ..."

Với vai trò là “động lực cho sự phát triển” lực lượng lao động nữ ở Việt nam đã trưởng thành không chỉ về mặt số lượng mà còn chất lượng.

Bảng 3. Trình độ học vấn của lực lượng lao động nữ

STT	Trình độ	Năm 1996		Năm 1999	
		Số lượng	%/TS chung	Số lượng	%/TS chung
1	Trên đại học				
	2. Giáo sư	28	3,5	32	4,3
	3. Phó Giáo sư	209	5,9	217	7,0
	4. Tiến sỹ KH và Tiến sỹ	1.054	12,1	2.106	14,9

	• TSHK	28	5,1	435	13,04
	• TS	1026	12,6	1.671	15,44
	5. Thạc sỹ			6.784	29,11
2.	Đại học và Cao đẳng	342.000	28,8	586.374	40,7
3.	Trung cấp chuyên nghiệp	212.000	21,6	780.660	51,0
4.	Công nhân kỹ thuật			345.393	27,18
5.	Tỷ lệ biết chữ (5 tuổi trở lên)			31.028.868	87,7

Nguồn: Báo cáo của Ban chấp hành TW Hội LHPNVN tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX (Nhiệm kỳ 2002-2007), tháng 2 năm 2002

Tỷ lệ nữ sinh cao cũng là một chỉ báo cho thấy chất lượng của lực lượng lao động nữ có nhiều hứa hẹn tốt đẹp.

Bảng 4. Tỷ lệ nữ sinh

<i>STT</i>	<i>Loại trường</i>	<i>1997-1998</i>	<i>1999-2000</i>
1.	Tiểu học	47,7	47,7
2.	Trung học cơ sở	47,0	47,1
3.	Phổ thông trung học	46,5	46,7
4.	Trung học chuyên nghiệp	46,9	
5.	Cao đẳng	51,9	49,0
6.	Đại học	39,1	43,7

Nguồn: Báo cáo của Ban chấp hành TW Hội LHPNVN tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX (Nhiệm kỳ 2002-2007), tháng 2 năm 2002

2.1.2. Chủ trương và chính sách của Đảng và Nhà nước khuyến khích phụ nữ tham gia lãnh đạo và quản lý

Việt nam là một trong số ít các quốc gia ở châu Á sớm công nhận quyền bình đẳng nam-nữ. Trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nữ, Đảng và Nhà nước Việt nam đã coi đó là nhiệm vụ có tính chiến lược trong công tác cán bộ. Việc nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ tham gia quản lý kinh tế-xã hội là thực hiện quyền bình đẳng, dân chủ, là điều kiện để phát huy tài năng, trí tuệ và nâng cao địa vị xã hội của phụ nữ.

Hiến pháp đầu tiên của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hoà năm 1946 đã công nhận quyền bình đẳng giữa nam và nữ trong đời sống xã hội và đời sống gia đình. Các bản Hiến pháp tiếp theo đã tiếp tục khẳng định và chi tiết hoá quyền bình đẳng và vai trò của lao động nữ.

Vấn đề bình đẳng nam nữ luôn được Nhà nước ta quan tâm và đưa thành các điều khoản trong Hiến pháp. Tại điều 62 của Hiến Pháp năm 1992 của nước Cộng hoà Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, đã tuyên bố: *“Công dân nam và nữ có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình. Nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm nhân phẩm của phụ nữ”*.

Như vậy cả 4 Hiến pháp nước ta, từ năm 1946,1959,1980 và Hiến Pháp 1992 đều khẳng định quyền bình đẳng của phụ nữ nước ta. Từ đó đã có nhiều Bộ luật và chính sách bổ sung như Luật Hôn nhân và gia đình (1959,1986), Luật Lao động, Luật Chăm sóc và giáo dục trẻ em... Thông qua đó, vai trò và vị thế xã hội của người phụ nữ trong xã hội Việt Nam được

coi trọng. Điều đó càng khẳng định tính ưu việt của chế độ ta, luôn coi trọng những người mẹ, người vợ, những người phụ nữ Việt Nam *“Anh hùng, bất khuất, trung hậu, đảm đang”*.

Bộ luật lao động năm 1994 đã có một chương riêng để quy định về lao động nữ và những điều kiện cụ thể áp dụng cho lao động nữ để bảo vệ quyền lợi cho người phụ nữ, điều đó thể hiện sự ưu việt của chế độ ta luôn coi trọng lực lượng lao động nữ trong xã hội. Đây cũng là nguồn nhân lực quan trọng trong cơ quan, tổ chức của nhà nước ta.

Chủ tịch Hồ Chí Minh trước khi lâm chung, trong bản di chúc đã viết: *“Đảng, Chính phủ cần phải có kế hoạch thiết thực bồi dưỡng, cất nhắc giúp đỡ để phụ nữ phụ trách ngày càng nhiều việc, kể cả công việc lãnh đạo. bản thân phụ nữ phải cố gắng vươn lên. Đó là cuộc cách mạng đưa đến quyền bình đẳng thực sự cho phụ nữ”²¹*

Để tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia lãnh đạo và quản lý, Đảng đã có Chỉ thị 44CT/TW ngày 7/6/1984 đề ra một số chủ trương tăng cường công tác cán bộ nữ: “Tiếp tục thực hiện nam nữ bình đẳng, nâng cao vai trò cán bộ nữ trong quản lý kinh tế, quản lý nhà nước...”. Trong chỉ thị cũng nêu ra biện pháp thực hiện “Vấn đề cán bộ nữ phải đặt trong việc xây dựng và thực hiện chủ trương quy hoạch cán bộ nói chung của Đảng và Nhà nước”, tức là lồng ghép vấn đề phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong guồng máy thường xuyên của nhà nước nhằm đảm bảo tính bền vững, lâu dài. Vì lẽ đó, Chỉ thị nhấn mạnh: “Điều cần hết sức chú ý là sau khi đề bạt phải tiếp tục bồi dưỡng tạo điều kiện để chị em hoàn thành nhiệm vụ”. Về phía Nhà nước, Nghị

²¹ Di chúc của Hồ Chủ tịch

quyết số 176a/HĐBT (nay là Chính phủ) ngày 24/12/1984 cũng đặt vấn đề “phát huy vai trò của phụ nữ trong quản lý kinh tế, quản lý xã hội”. Trong NGHị quyết đã đặt ra các tiêu chí rất cụ thể: Hội đồng nhân dân các cấp phải có ít nhất 1/3 số đại biểu là nữ”.

Trong thời kỳ đổi mới ở nước ta (1986 - 2000), Đại hội Đảng lần thứ VI (tháng 12/1986) đã đánh giá cao vai trò của người phụ nữ Việt Nam trong sự nghiệp phát triển kinh tế, xã hội của đất nước, đã khẳng định: *“Phụ nữ Việt Nam có truyền thống lịch sử vẻ vang, có những tiềm năng to lớn, là một động lực quan trọng của công cuộc đổi mới và phát triển kinh tế xã hội. Phụ nữ vừa là người lao động, vừa là người mẹ, người thầy đầu tiên của con người... vì vậy, phải xem giải phóng phụ nữ là mục tiêu và nội dung quan trọng của công cuộc đổi mới và sự nghiệp xây dựng CNXH ở nước ta”*. Đồng thời cũng nêu lên mục tiêu giải phóng phụ nữ là thiết thực cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của chị em, nâng cao vị trí xã hội của phụ nữ, thực hiện tốt nam nữ bình đẳng, xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc. Mục tiêu đó chính là xây dựng người phụ nữ Việt Nam có sức khỏe, có kiến thức, năng động, sáng tạo, biết làm giàu chính đáng, quan tâm đến lợi ích xã hội và cộng đồng, có lòng nhân hậu.

Ngày 16/5/1994 Ban Bí thư ra tiếp chỉ thị số 37/CT-TU “Về một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới”, có nhấn mạnh vấn đề quy hoạch, tạo nguồn cán bộ nữ, tạo điều kiện cho phụ nữ có thể làm việc và phát triển tài năng và đẩy mạnh công tác phát triển Đảng trong phụ nữ. Chỉ thị này đã nêu rõ: “Việc nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế xã hội, là một yêu cầu quan trọng để thật sự thực hiện quyền

bình đẳng, dân chủ của người phụ nữ, là điều kiện để phát huy tài năng, trí tuệ và nâng cao địa vị xã hội của người phụ nữ”.

Ngày 12/7/1993 Bộ Chính trị đã ra quyết định số 04/NQ-TƯ “Về đổi mới và tăng cường công tác vận động phụ nữ trong tình hình mới”, đã khẳng định rõ thêm về vai trò và vị trí của phụ nữ Việt Nam, và thể chế hoá trong chính sách việc làm, chăm lo đời sống, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, bảo vệ sức khoẻ và quyền lợi của người phụ nữ.

Đại hội phụ nữ Việt Nam toàn quốc lần thứ IX (tháng 2/2002) với khẩu hiệu: Đoàn kết, trí tuệ, bình đẳng và phát triển, góp phần đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá và hiện đại hoá đất nước đã nêu rõ: *“Hơn bao giờ hết, phụ nữ chúng ta cần tích cực phát huy tinh thần cách mạng tiến công, phấn đấu mạnh mẽ hơn để thực hiện tốt các mục tiêu đề ra, vượt qua mọi thử thách lớn hơn đang đặt ra. Trong thời đại ngày nay, với yêu cầu phát triển xã hội, người phụ nữ phải đảm bảo sự hài hoà giữa tình cảm và lý trí, đồng thời phải làm cho trí tuệ được toả sáng trong mọi ý nghĩ và hành động của mình”*.

2.1.3. Thực tế đã chứng minh phụ nữ có đủ khả năng và năng lực tham gia lãnh đạo và quản lý

Mặc dầu còn nhiều hạn chế, song sự có mặt của phụ nữ trong việc quyết định những vấn đề quan trọng của các quốc gia đã là một bằng chứng chứng minh rằng phụ nữ có đủ khả năng đảm nhận vai trò quan trọng trong xã hội.

a. Phụ nữ thế giới

Chỉ số quyền lực theo giới là một chỉ số quan tâm nhằm xác định được vai trò của phụ nữ trong việc sử dụng quyền lực nhà nước, trong quá trình hoạch định chính sách công. Có thể dựa vào nhiều chỉ tiêu kinh tế xã hội để xác định chỉ số này. Theo các tài liệu báo cáo phát triển con người hiện nay người ta thường sử dụng các chỉ số: Tỷ lệ phụ nữ là đại biểu Quốc hội; tỷ lệ phụ nữ tham gia vào các cương vị quản lý khác nhau trong bộ máy quản lý nhà nước nói riêng và các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội hay kinh tế, tỷ lệ công nhân được đào tạo có chuyên môn là nữ và thu nhập bình quân đầu người thực tế (tính theo sức mua).

Trên thế giới sự bất bình đẳng về các chỉ số trên là khá lớn, đặc biệt là vai trò của phụ nữ trong đời sống kinh tế chính trị - xã hội còn nhiều hạn chế. Theo báo cáo phát triển con người 1999, chỉ có 22 nước có tỷ lệ đại biểu Quốc hội là nữ chiếm trên 20% số đại biểu và chỉ có 5 nước có tỷ lệ nữ trên 30%, cao nhất là Thụy điển- tỷ lệ này là 42,7%. Tỷ lệ bình quân đại biểu Quốc hội là nữ trên thế giới là 12%, trong đó bình quân cao nhất thuộc các nước phát triển (19%), thấp nhất là các nước Ả rập (3,7%). Tỷ lệ % nữ đại biểu Quốc hội của Việt nam là 26.2% (số liệu 2001). Theo báo cáo phát triển con người năm 1999 ở Trung quốc chỉ có 4,3% cán bộ làm việc trong các cơ quan nhà nước là nữ, trong đó cấp bộ là 6,1 %. Chính sự tham gia không tương xứng ấy đã khiến cho phụ nữ không thể sử dụng những cơ hội như nam giới để thể hiện tài năng cũng như quan điểm và các vấn đề rất riêng của giới mình. Sự chuyển biến bước đầu tỷ lệ Đại biểu Quốc hội nữ khóa X cũng như HĐND các cấp nhiệm kỳ 1999-2004 của Việt nam đã thể hiện vị trí và vai trò của phụ nữ ngày càng được nâng cao. Đó cũng chính là cơ hội để phụ nữ phát huy hết sức mạnh của mình.

Vấn đề phụ nữ ngày nay không chỉ còn là vấn đề riêng biệt của giới và không nằm trong khuôn khổ của mỗi quốc gia mà đã trở thành vấn đề toàn cầu. Tại phiên họp bế mạc Hội nghị thế giới của Liên hợp quốc về phụ nữ tại Bắc kinh (Trung quốc) ngày 15 tháng 9 năm 1995, Tổng thư ký Liên quốc Butorot Gali đã khẳng định: “ Chúng ta hãy cùng nhau nói với thế giới một cách tự hào rằng: quyền lực của phụ nữ là quyền lực của toàn nhân loại” Theo Báo cáo phát triển nguồn nhân lực 1997 của UNDP, trên toàn thế giới nói chung, phụ nữ chỉ chiếm 13 % số ghế trong Quốc hội và 6 % các vị trí trong Nội các. Chỉ số quyền lực giới, viết tắt là GEM, xem xét khả năng tiếp cận của phụ nữ đối với các cơ hội nghề nghiệp, kinh tế và chính trị. Trong số 94 nước được đưa vào bảng xếp hạng GEM, bốn nước xếp hàng đầu là Na Uy, Thụy Điển, Đan Mạch và Phần Lan. Việt nam, báo cáo nêu chỉ số phát triển nhân lực HID là 0,557 đứng trong bảng xếp hạng thứ 105 và chỉ số phát triển liên quan đến giới GDI thứ 101, qua đó cho thấy sự bình đẳng hơn về giới trong phát triển nhân lực.

Trên chính trường nhiều quốc gia trên thế giới, số phụ nữ đảm nhận những chức vụ cao ngày càng tăng thêm. Tại các nước Bắc Âu số phụ nữ đảm nhận các chức vụ cao ngày càng tăng, số phụ nữ có chân trong chính phủ tại Na Uy chiếm tới trên 40,9%, ở Thụy điển là 47,8 %. Tuy nhiên tỷ lệ nữ trong lĩnh vực quản lý nhà nước còn rất thấp. Tại Thái lan, trong số 11 Bộ trưởng không có đại diện nào phái nữ. ở cấp tỉnh cũng chỉ có một người không quá 2% tổng số quan chức trong tỉnh. Tại các ngành đông nữ như y tế (53 % nữ), tài chính và giáo dục thì phần lớn lãnh đạo vẫn là nam giới. Nhưng theo những công trình nghiên cứu mới đây của Tổ chức Lao động quốc tế cho thấy phụ nữ còn phải vượt qua một chặng đường rất dài nữa mới

ngang bằng được với các nhà quản lý nam giới. Điển hình ở Tây ban nha chỉ có 95 chức vụ thuộc về phụ nữ, cụ thể chỉ khoảng hơn 22.000 trong tổng số 240.000 chức vụ quản lý. Tại Mỹ ít nhất cũng có 40% chức vụ lãnh đạo trong hệ thống quản lý, trong khi nước Anh tỷ lệ phụ nữ tham gia quản lý cao nhất châu Âu cũng chỉ 27%, tại Bỉ là 16% và Hy Lạp là 10%, nhưng tại Philippin tỷ lệ này là 35%.

Những người ủng hộ tích cực cho việc phụ nữ tham gia vào hoạt động quản lý cho rằng yếu tố mấu chốt, quyết định của sự tham gia này kể cả ở cấp quản lý cao nhất gắn liền với vấn đề công việc gia đình mà trước hết là việc chăm sóc con cái. ở Anh và Hà Lan số phụ nữ rời bỏ công việc sau khi sinh con nhiều hơn so với những nước như Pháp là nơi điều kiện chăm sóc con cái được đảm bảo hơn. ở Pháp, 95% trẻ em trước tuổi đi học được xã hội tạo điều kiện chăm sóc thích đáng, do đó phụ nữ Pháp có điều kiện tham gia hoạt động quản lý lâu dài hơn. Họ chỉ rút lui về chăm sóc gia đình khi sinh con thứ ba. Thời kỳ nuôi con kéo dài trở thành trở ngại đối với phụ nữ trong hoạt động quản lý mặc dù phụ nữ, với những năng lực thiên bẩm dành cho họ, có thể đạt được kết quả cao hơn, hiệu quả hơn so với nam giới. Đó chính là sự bảo đảm để trong tương lai phụ nữ rất có thể vượt lên trên nam giới.

Hiện nay trên thế giới mặc dù phụ nữ có kinh nghiệm và ở cương vị cao trong hoạt động quản lý, họ vẫn bị phân biệt đối xử, trước hết là về lương bổng. Điển hình tại Bỉ, nếu ngang bằng về chức vụ trong hoạt động quản lý thì phụ nữ chỉ được trả số tiền bằng 75% nam giới. ở Đức tỷ lệ đó là 80 % và ở Anh là 83%.

Theo điều tra của các nhà nghiên cứu thì một điều đáng lo ngại là chính phủ các nước đều ít chú ý đến quyền lợi của phụ nữ hoạt động trong các bậc thang quản lý. Ngay tại Ban tham mưu của khối Cộng đồng châu Âu là Hội đồng châu Âu tại Brucxen cũng không có một quan chức nào chịu trách nhiệm về việc đánh giá lao động của người phụ nữ quản lý để đề ra những quyết định cần thiết về việc đề bạt hoặc tăng lương cho người phụ nữ làm công tác quản lý. Trong số các chức vụ lãnh đạo của Ủy ban châu Âu chỉ có 12% là phụ nữ. Những số liệu trên chứng tỏ ở châu Âu tình hình phụ nữ tham chính còn nhiều vấn đề cần giải quyết, đặc biệt ở cấp cao tỷ lệ tham gia của phụ nữ còn thấp. Riêng Thụy điển năm 1995 có 52% bộ trưởng là nữ, đồng thời đây cũng là nước có tỷ lệ nữ tham gia đại biểu Quốc hội cao nhất.

Bảng 5. Tỷ lệ phụ nữ các nước tham gia trong Quốc hội một số nước

<i>Tên nước</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>Tên nước</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
<i>Thụy điển</i>	40	<i>Trung quốc</i>	20
<i>Na-uy</i>	39,4	<i>Hàn quốc</i>	20
<i>Phân lan</i>	33,5	<i>Philippin</i>	10,8
<i>Đan mạch</i>	30	<i>Lào</i>	9,4
<i>Nam phi</i>	25,2	<i>Campuchia</i>	5,8
<i>Canada</i>	20,9	<i>Thái lan</i>	5,6

Nguồn: UB địa vị phụ nữ liên Hiệp quốc năm 1998

Bảng 6. Phụ nữ trong Quốc hội các nước châu Á-Thái Bình Dương

<i>Tên nước</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>Tên nước</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
<i>Niudilan</i>	29,2	<i>Philippin</i>	17,8

<i>Việt Nam</i>	27,3	<i>Singapore</i>	11,8
<i>CHDC Đông Timo</i>	26,1	<i>Malaysia</i>	10,4
<i>Úc</i>	25,3	<i>Thailan</i>	9,2
<i>CHDCND Lào</i>	25,0	<i>Campuchia</i>	9,0
<i>CHND Trung Hoa</i>	21,8	<i>Indonexia</i>	8,0
<i>CHDCND Triều Tiên</i>	20,1	<i>Hàn Quốc</i>	5,9

Nguồn: Tổ chức Liên minh Nghị viện Thế giới 2002

Ở các cương vị như Thứ trưởng, Tổng thư ký, giám đốc...thì phụ nữ tham gia đông hơn, có 23 nước có tỷ lệ ít nhất là 15% phụ nữ trong cương vị này. Năm 1994, trong số 25 nước không có phụ nữ tham gia ở cấp Bộ trưởng hoặc dưới Bộ trưởng thì có tới hơn một nửa số nước trên ở khu vực châu á - Thái bình dương. Trong những năm 90 của thế kỷ 20, tỷ lệ phụ nữ tham gia quản lý hành chính ở từng khu vực so với nam giới đã tăng lên so với những năm 80 nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra.

Số phụ nữ trên thế giới tham gia vào các cơ quan lãnh đạo , quản lý và ra các quyết định liên quan đến kinh tế, chính trị, xã hội vẫn còn thấp, chưa đạt mức mà Liên Hợp Quốc đề ra là 30%. Trong thế kỷ XX có 20 phụ nữ được bầu làm lãnh đạo nhà nước, hoặc Chính phủ. Cuối năm 1994 có 10 phụ nữ giữ cương vị lãnh đạo nhà nước, khoảng trên 55 phụ nữ giữ chức Bộ trưởng, có gần 60 nước trên thế giới không có Bộ trưởng là nữ. Tuy vậy tại một số nước như Đan mach, Hà lan, Phần lan, Na-uy, Thụy điển, trong năm 1994 số Bộ trưởng là nữ tăng lên từ 30 % đến 505 so với các năm trước. Các

nước thuộc khu vực châu Á Thái Bình Dương , phụ nữ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong các ngành kinh tế, tài chính, ngân hàng, thương mại và kế hoạch chiếm khoảng 3%. Vẫn còn 144 quốc gia trên thế giới chưa có phụ nữ tham gia vào các vị trí hoạch định chính sách và ra các quyết định.

Năm 1994 Trung quốc có 16 Bộ trưởng, Thứ trưởng là nữ, 8 phụ nữ đã từng giữ chức vụ quan trọng như Chủ tịch danh dự, Phó chủ tịch nước. Trên 300 phụ nữ giữ chức Chủ tịch và Phó Chủ tịch Thành phố . Theo báo phụ nữ thành phố Hồ chí Minh số ra ngày 15 tháng 6 năm 1996 thì phụ nữ ở thủ đô Bắc kinh tham gia các chức vụ quan trọng như:

- Lãnh đạo cấp thành phố, chính phủ : 14,3%
- Lãnh đạo cấp sở: 14,7%
- Giám đốc các công ty, xí nghiệp: 24,6%
- Cố vấn các nhà làm luật cấp Thành phố trên 25%
- Văn hoá, giáo dục, y tế: trên 50%
- Các công việc của Đảng, Chính phủ: trên 32%

Theo Báo cáo về khoá họp thứ 41 Uỷ ban địa vị phụ nữ của Liên Hợp Quốc, đại biểu Tổ chức lao động quốc tế (ILO) cho biết, hiện nay có 41% phụ nữ trên 51 tuổi tham gia hoạt động kinh tế trên toàn cầu: những năm gần đây xu hướng phụ nữ tham gia quản lý ngày càng tăng, tuy nhiên khả năng tiếp cận tới đào tạo và việc làm ở lĩnh vực chính quy không tăng bao nhiêu.

Qua nghiên cứu về một số ứng cử viên trong các cuộc bầu cử Quốc hội của Hàn quốc, Viện phát triển phụ nữ Hà quốc, trong cuộc bầu cử Quốc hội lần thứ 15 năm 1996 có 20 nữ ứng cử viên (1,4%) ở cấp cơ sở và 22 nữ ứng cử viên (13,7%) ở cấp Trung ương, tổng số chiếm 3% đại biểu Quốc hội. Các nữ ứng cử viên cho rằng những khó khăn trong tranh cử là vấn đề về tài chính, tổ chức, thiếu sự hỗ trợ của các đảng phái chính trị. Nguyên nhân thắng cử là thâm niên làm việc trong cộng đồng tại địa phương, các tổ chức tư nhân và các chiến lược xây dựng mạng lưới. Trong số những lý do thất bại có các vấn đề về “ thiếu kinh phí” “ tổ chức lỏng lẻo” và ‘ phân biệt đối xử đối với phụ nữ”

Các nghiên cứu quốc tế đã chứng minh tầm quan trọng của đào tạo trong việc bồi dưỡng các nhà lãnh đạo. Đào tạo đại học là chìa khoá để đạt được các vị trí quản lý. Theo nghiên cứu của Trường Đại học tổng hợp Ốt-ta-oa (Canada), một trong những đặc điểm nổi bật nhất của các nữ quản lý là trình độ học vấn cao của họ. Trong một nghiên cứu của các tác giả này, 69% những nữ quản lý được phỏng vấn có một bằng đại học, trong số đó 20% có bằng thạc sĩ và 11% đã bắt đầu hoàn tất giai đoạn nghiên cứu sinh lấy bằng tiến sĩ.

Kỹ năng để thay đổi là kỹ năng vận động hành lang thương thuyết có hiệu quả và sử dụng mạng lưới quan hệ giao tiếp. Kỹ năng này được các Chính phủ và các tổ chức phi chính phủ thường áp dụng.

b. Phụ nữ Việt nam

Phụ nữ Việt nam, trong truyền thống từ thời xa xưa đã tham gia vào lãnh đạo và quản lý. Chúng ta đã từng tự hào có 2 nhà vua nữ đầu tiên của

dân tộc: Trưng Trắc và Trưng Nhị. Hai bà là những người lãnh đạo đầu tiên đốt lên ngọn lửa tự do của dân tộc, mang lại chủ quyền cho đất nước (40-43). Đến giữa thế kỷ III (246) Bà Triệu Thị Trinh cũng đứng lên phát cờ khởi nghĩa, chiêu mộ nghĩa quân. bà nói: “Tôi muốn cưỡi gió mạnh, đạp bằng sóng dữ, chém cá kình ở biển Đông, đánh đuổi quân Ngô, giành lại Giang sơn, cưỡi ách nô lệ, chứ không chịu khom lưng làm tỳ thiếp...” Nguyên phi Ỗ Lan từ một phụ nữ thường dân do thông minh đã được vua đưa về cung lập thành nguyên phi. Do có tài trị nước xuất chúng bà đã trở thành huyền thoại của dân tộc Việt Nam.

Vấn đề bình đẳng nam nữ đã được khẳng định ở Việt nam từ rất sớm. Ngay từ những năm 30, Đảng Cộng sản Đông dương đã đặt cho mình nhiệm vụ hạn chế và thủ tiêu từng bước tàn tích phong kiến (phân biệt đối xử giữa nam và nữ) trong quan hệ hôn nhân và gia đình. Theo báo cáo hàng năm xếp hạng sự tiến bộ của các Quốc gia năm 1997 của Quỹ Nhi đồng Liên Hiệp Quốc (UNICEF), thì Việt nam có tỷ lệ phụ nữ tham gia lãnh đạo cao nhất trong khu vực:

Biểu 7. Tỷ lệ phụ nữ ở những cương vị cao nhất trong Chính phủ một số nước châu Á

<i>Tên nước</i>	<i>Tỷ lệ</i>	<i>Tên nước</i>	<i>Tỷ lệ</i>
Việt nam	7%	Trung quốc	6%
Lào	0	Campuchia	0
Myanmar	0	Thái lan	0

Nguồn: Báo Thanh niên 27/7/2000

Phụ nữ Việt nam đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể, bình đẳng hơn với nam giới trên nhiều phương diện khác nhau. Tuy nhiên trên thực tế mức độ đóng góp của phụ nữ chưa tương xứng với vị trí, vai trò của họ trong nền kinh tế thị trường, trong các quan hệ chính trị, xã hội cũng như trong gia đình. Do vậy việc nhìn nhận và đánh giá một cách có cơ sở khoa học về vai trò của mỗi giới trong quá trình phát triển kinh tế, văn hoá, chính trị là nhiệm vụ cấp bách để tìm ra những giải pháp cụ thể hướng tới sự bình đẳng Giới, hoà nhập vào bối cảnh phát triển chung của khu vực và thế giới. Điều này có liên quan đến tình hình tham gia quản lý Nhà nước của đội ngũ cán bộ nữ cả về số lượng và chất lượng.

Quá trình đổi mới đất nước đã tạo cơ hội cho các nhà quản lý nữ có điều kiện và cơ hội để học tập và cơ hội nâng cao trình độ nghề nghiệp một cách dễ dàng hơn. Trên cương vị lãnh đạo, đội ngũ cán bộ nữ tỏ ra rất có năng lực, sáng suốt, linh hoạt, xứng đáng với nhiệm vụ được giao phó. Họ nắm được các tri thức, chuyên môn và thông tin mới, đồng thời vẫn phát huy được đức tính vốn có của người phụ nữ Việt nam: cần cù, chịu khó, liêm khiết và ít mắc phải các sai lầm tham ô tài sản tiền bạc hay tham nhũng hối lộ như Chủ tịch Hồ Chí Minh trước đây ca ngợi đội ngũ quản lý nữ.

Vai trò và vị trí của phụ nữ tham gia trong hoạt động lãnh đạo, quản lý ngày càng được Đảng, Nhà nước và xã hội quan tâm thông qua việc ban hành nhiều chủ trương chính sách và giải pháp nhằm khẳng định địa vị pháp lý và vai trò của họ trong xã hội. Vì vậy đã có nhiều phụ nữ giữ các vị trí lãnh đạo cao trong các cơ quan Đảng, Nhà nước như Ủy viên Bộ chính trị,

Phó Chủ tịch nước, Phó Chủ tịch Quốc hội, cũng như ở các vị trí lãnh đạo cấp Bộ, ngành, tỉnh, thành phố, quận huyện và cơ sở. Số nữ tham gia lãnh đạo trong các cơ quan Trung ương như Bộ trưởng, Thứ trưởng chiếm 7-11%, Vụ trưởng, Phó vụ trưởng và tương đương chiếm tỷ lệ 12-13%. Đối với chính quyền địa phương các cấp như UBND, tỷ lệ phụ nữ tham gia chiếm từ 5-7%, trong đó nữ là Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND là 2-4%. Tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo trong thời gian qua tăng lên rõ rệt nhất là trong hệ thống dân cử. Theo số liệu của Văn phòng Quốc hội, tỷ lệ nữ là đại biểu Quốc hội khoá X chiếm 26,2% tăng lên 7,7 % so với các khoá trước. Số đại biểu HĐND các cấp là nữ cũng tăng lên khoảng 20% so với các khoá trước. Khoá 1999-2004, số nữ là đại biểu HĐND cấp tỉnh chiếm 22,5%, cấp quận, huyện 20,7%, cấp phường xã 17%. Trong các cấp uỷ Đảng tỷ lệ nữ tham gia đạt 10-11%, tăng gần 2%. Trong đó Bí thư, Phó bí thư, uỷ viên thường vụ đạt từ 35 đến 8%, phần lớn trong số họ đều được phân công làm công tác kiểm tra và dân vận của Đảng.

- ***Phụ nữ trong ngành lập pháp***

Trong cơ quan Quốc hội: Qua các khoa bầu cử đại biểu Quốc hội, Nhà nước ta rất chú trọng tỷ lệ cơ cấu nữ trong thành phần đại biểu Quốc hội

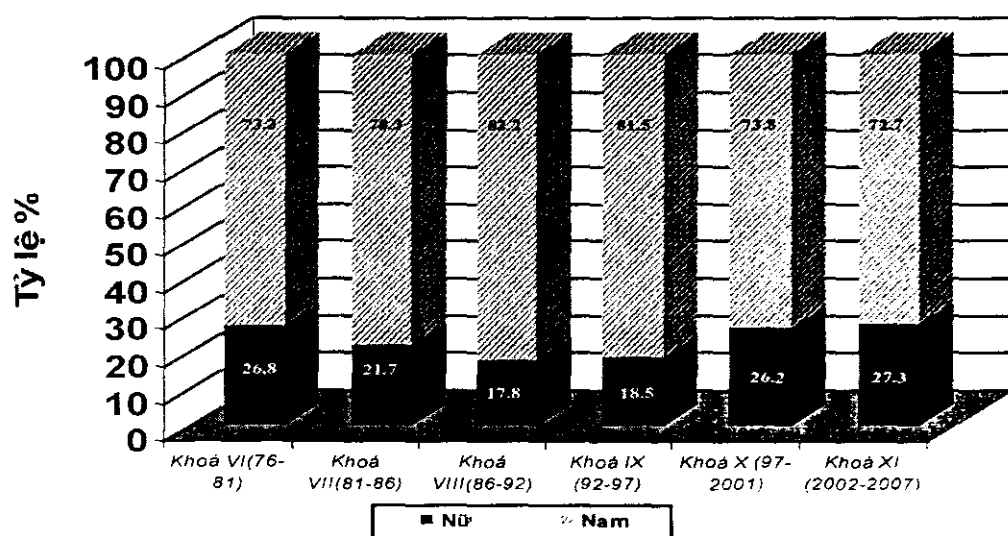
Biểu 8. Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội tham gia khoá I-XI

<i>Thời gian</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tổng số đại biểu QH</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
Khoá I (1946-1960)	11	403	2,7
Khoá II (1960-1964)	53	453	11,7
Khoá III (1964-1971)	66	453	14,6
Khoá IV(1971-1975)	125	420	29,8

Khoá V	137	420	29,8
Khoá VI(1976-1981)	132	492	26,8
Khoá VII(1981-1986)	108	496	21,7
Khoá VIII(1986-1992)	88	496	17,8
Khoá IX(1992-1997)	73	395	18,5
Khoá X(1997-2002)	118	450	26,2
Khoá XI (2002-2007)		498	27,3

Nguồn: Văn phòng Quốc hội 2002

TỶ LỆ NỮ ĐẠI BIỂU QUỐC HỘI (1976-2007)



Phân tích các số liệu trên cho thấy tỷ lệ cán bộ nữ là đại biểu Quốc hội ngày càng tăng trong các khoá gần đây, từ 17% khoá VIII, đến 18,4% khoá IX và khoá X đạt tỷ lệ 26,2%. Tính đến thời điểm Quốc hội khoá X, Việt nam là một nước đứng hàng thứ hai trong khu vực Châu Á- Thái bình dương, hàng thứ 9 trong 135 nước Liên minh Quốc hội thế giới về tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội.²²

Bảng 9. Phụ nữ trong Quốc hội

<i>Chức danh</i>	<i>Khoá VIII (1992-1997)</i>		<i>Khoá IX (1997-2002)</i>	
	Nữ	Tỷ lệ % /Tổng số	Nữ	Tỷ lệ % /Tổng số
3. Đại biểu QH	73	18,5	118	26,2
4. Phó CT Quốc hội	0	0	1	25,0
5. Chủ nhiệm các Uỷ ban QH	2	22,2	2	25,0

Nguồn: Báo cáo của Ban chấp hành TW Hội LHPNVN tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX (Nhiệm kỳ 2002-2007), tháng 2 năm 2002

Về trình độ của nữ đại biểu Quốc hội khoá X so với các khoá trước tăng lên rõ rệt cả về số lượng và chất lượng. Nếu khoá I có 11 đại biểu nữ, thì khoá X có 118 đại biểu tăng lên gần 12 lần. Trong đó có 86 người có trình độ đại học, 12 người là Tiến sỹ khoa học, Tiến sỹ, Thạc sỹ chiếm 87,28%. Số liệu trên cho thấy trình độ của đa số đại biểu nữ khá cao, có sự chuyển biến và phấn đấu rõ rệt, xứng đáng với tín nhiệm của nhân dân. Đồng thời đó chính là sự thể hiện chủ yếu và thực chất hiệu quả và chất lượng công việc

²² Lê Thị Quý Khoa học nghiên cứu về giới ở Việt nam, những vấn đề đặt ra, trong Nguyễn Linh Khiếu, Nghiên cứu và đào tạo giới ở Việt nam, NXB KH XH Hà nội 1999, Tr. 100.

phụ nữ tham gia, quyết định đến vai trò và vị trí của phụ nữ trong mọi hoạt động chính trị, xã hội.

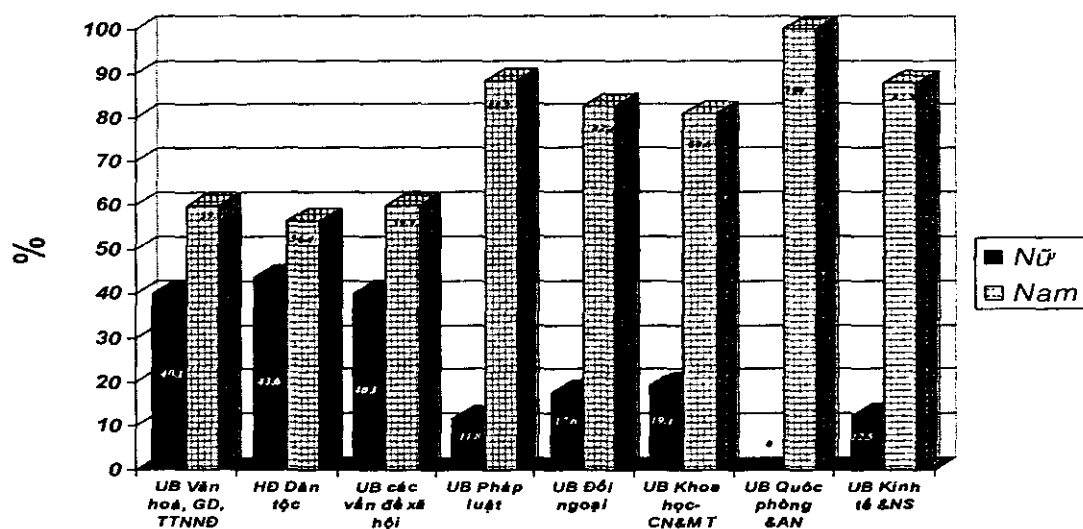
Về thành phần đại biểu Quốc hội, Quốc hội khoá IX có 6 tỉnh không có nữ đại biểu Quốc hội, đến khoá X, tất cả 61 tỉnh, thành đều có đại biểu nữ tham gia, một số tỉnh có tỷ lệ nữ Đại biểu Quốc hội cao như Đồng nai 30%, Quảng nam 40%, Long an 57%, Hoà bình 60%

Bảng 10. Tỷ lệ phụ nữ tham gia trong các ban của Quốc hội

Khoá XI (2002-2007)

<i>Số TT</i>	<i>Phụ nữ tham gia trong các ban QH</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
1	Hội đồng dân tộc	43,6
2	Ủy ban Pháp luật	11,8
3	Ủy ban Khoa học- Công nghệ và Môi trường	19,4
4	Ủy ban Kinh tế-Ngân sách	12,5
5	Ủy ban Các vấn đề xã hội	40,1
6	Ủy ban Đối ngoại	17,6
7	Ủy ban Quốc phòng và An ninh	0
8	Ủy ban văn hoá Giáo dục Thanh thiếu niên, Nhi đồng	40,1

TỶ LỆ PHỤ NỮ VÀ NAM GIỚI TRONG CÁC ỦY BAN CỦA QUỐC HỘI, KHOÁ 11 (2002-2007)



▪ Phụ nữ tham gia chính quyền

Một trong mười mục tiêu quan trọng của Chiến lược phát triển vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt nam đến năm 2000 là “ nâng cao vai trò, vị trí của phụ nữ tham gia vào bộ máy lãnh đạo, tư vấn và ra quyết định”. Những mục tiêu đó đã được Chính phủ Việt nam phê duyệt và cụ thể hoá thành các chỉ tiêu cụ thể, trong đó quy định tỷ lệ phụ nữ tham gia vào các cơ quan dân cử các cấp nhất thiết phải đạt từ 20 đến 30% trở lên.

Việc tham gia vào cơ quan dân cử các cấp là điều kiện, cơ hội để phụ nữ phát huy khả năng, trí tuệ của mình cho sự phát triển của bản thân phụ nữ, đồng thời phát huy quyền làm chủ của nhân dân tham gia quản lý Nhà nước, góp phần thực hiện Quy chế dân chủ tại cơ sở do Đảng ta đề ra.

Để đưa chủ trương đó đi vào cuộc sống Đảng, Nhà nước ta đã ban hành một loạt các văn bản như Nghị quyết 04 của Bộ Chính trị về đổi mới, tăng cường công tác vận động phụ nữ trong tình hình mới, Chỉ thị 37 về một số vấn đề cấp bách trong công tác cán bộ nữ và tăng tỷ lệ cán bộ nữ tham gia quản lý Nhà nước, quản lý xã hội.

Bảng 11. Phụ nữ tham gia các cấp chính quyền

a. Ở Trung ương

<i>Chức danh</i>	<i>Khoá VIII (1992-1997)</i>		<i>Khoá IX (1997-2002)</i>	
	Nữ	Tỷ lệ % /Tổng số	Nữ	Tỷ lệ % /Tổng số
1. Phó CT nước	1	100	1	100
2. Bộ trưởng và tương đương	5	11,9	8	12,5
3. Thứ trưởng và tương đương	25	7,3	26	9,1
4. Vụ trưởng và tương đương	46	13,0	53	12,1
5. Vụ phó và tương đương	84	12,1	131	8,1
6. Tổng giám đốc	0	3,9	3	4,0
7. Phó TGD	0	4,0	11	4,0

Nguồn: Báo cáo của Ban chấp hành TW Hội LHPNVN tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX (Nhiệm kỳ 2002-2007), tháng 2 năm 2002

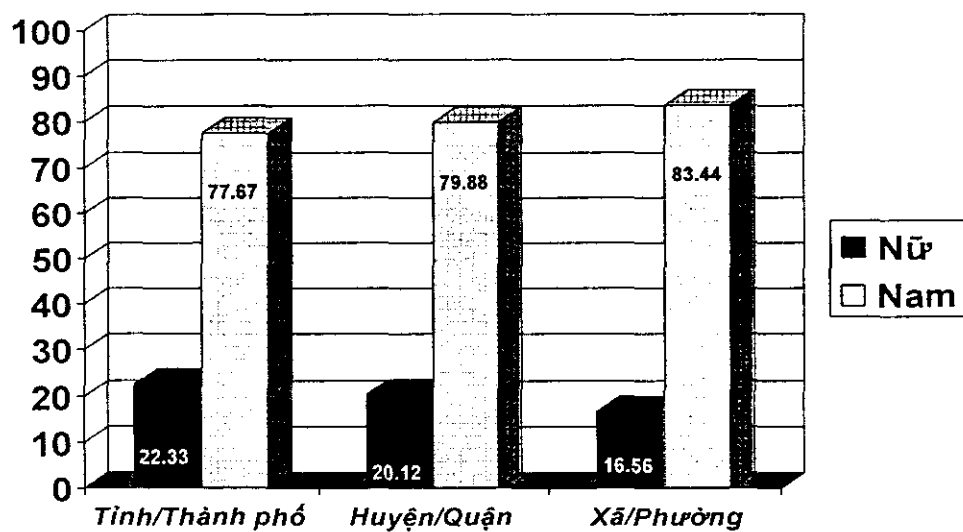
b. Tỉnh, Huyện, cơ sở

Chức danh	Khoá VIII (1992-1997)		Khoá IX (1997-2002)	
	Nữ	Tỷ lệ % /Tổng số	Nữ	Tỷ lệ % /Tổng số
<u>a. Cấp Tỉnh</u>				
6. HĐND				
• Đại biểu	633	20,4	773	22,3
• Chủ tịch	4	7,6	2	3,5
• Phó chủ tịch	1	1,9	2	3,5
7. UBND				
• Chủ tịch	1	1,6	3	3,3
• Phó chủ tịch	20	11,6	19	10,2
• Ủy viên	32	6,4	43	12,6
8. Lãnh đạo khác				
• Giám đốc sở và tương đương	80	4,4	115	7,3
• Phó giám đốc sở và tương đương	250	8,5	260	9,9
• Trưởng phòng và tương đương			1.346	14,2
• Phó trưởng phòng và tương đương			1.996	23,6
<u>b. Cấp Huyện</u>				
2. HĐND				
• Đại biểu	3.112	18,4	3.804	20,1

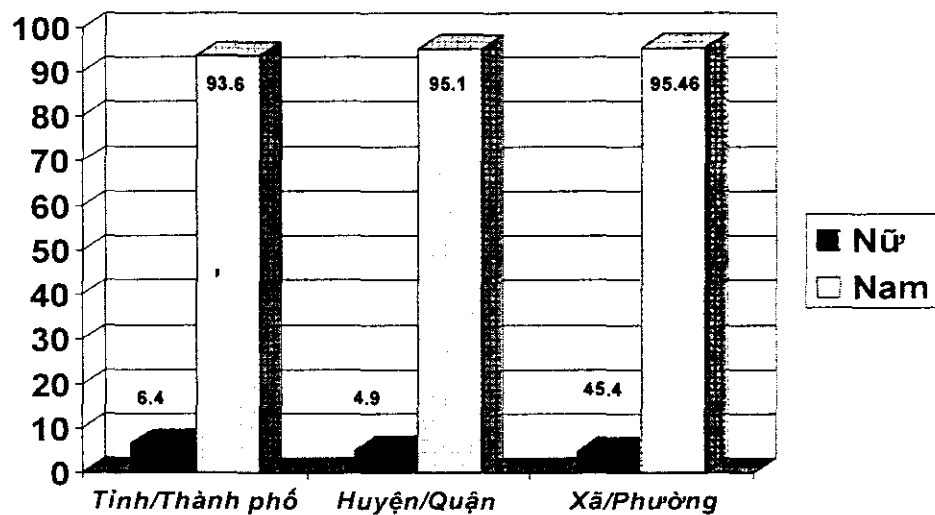
• Chủ tịch	12	3,6	21	3,8
• Phó chủ tịch	29	7,7	44	7,8
3. UBND				
• Chủ tịch	10	1,8	26	4,5
• Phó chủ tịch	56	8,5	79	7,1
• Ủy viên				
4. Lãnh đạo khác				
• Trưởng phòng và tương đương			1.603	11,7
• Phó trưởng phòng và tương đương			2.288	16,0
<u>c. Cấp cơ sở</u>				
HĐND				
• Đại biểu	31.466	14,4	36.480	16,6
• Chủ tịch	87	1,5		2,3
• Phó chủ tịch	169	1,1		

Nguồn: Báo cáo của Ban chấp hành TW Hội LHPNVN tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX (Nhiệm kỳ 2002-2007), tháng 2 năm 2002

**TỶ LỆ PHỤ NỮ VÀ NAM GIỚI TRONG
HĐND CÁC CẤP (1999-2004)**



**TỶ LỆ PHỤ NỮ VÀ NAM GIỚI TRONG
UBND CÁC CẤP (1999-2004)**



Trên cơ sở Nghị quyết 04-NQ/TW, Ban Bí thư Trung ương Đảng đã ban hành Chỉ thị 37-CT/ TW ngày 1/5/1994 về “ Một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới” . Trong mục 3, nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ trong các cấp, các ngành, Chỉ thị nêu rõ: “...Phải tăng cường thêm cán bộ nữ ở các cấp từ cơ sở đến Trung ương, cụ thể là: những ngành đông nữ, những xí nghiệp Quốc doanh đông nữ (30% nữ trở lên), những ngành mà chức năng, nhiệm vụ có liên quan đến các vấn đề phụ nữ, các cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ, kế hoạch, chính sách phải có tỷ lệ nữ tương xứng và phải có cán bộ nữ giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt các cấp”. Mục 4 của Kế hoạch hành động Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt nam đến năm 2000 nêu rõ: “ đối với các bộ ngành đông nữ cần có phụ nữ tham gia lãnh đạo chủ chốt.

Bảng 12. Tỷ lệ lao động nữ trong một số ngành

<i>Ngành</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
Thương nghiệp	71,3
Giáo dục- Đào tạo	71,0
Y tế	68,0
Công nghiệp nhẹ	65,0
Du lịch	56,3
Tài chính tín dụng	56,0
Ngân hàng	54,0
Khoa học- Công nghệ và MT	51,5

Công nghiệp, chế biến	53,3
Nông nghiệp và CN thực phẩm	52,0
Bưu điện	52,0
Hàng không	47,0

Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt nam, 2002

Nhìn chung, nhiều ngành có tỷ lệ nữ khá cao so với tổng số lao động của ngành. Nhưng nếu đem so sánh và đối chiếu với các chỉ tiêu đề ra theo Chỉ thị 37-CT/ TW và Kế hoạch hành động Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt nam đến năm 2000 về việc cần thiết phải có tỷ lệ thích hợp cán bộ nữ tham gia quản lý thì chưa đạt được.

Tại Bộ Khoa học Công nghệ và Môi trường- cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực này không có cán bộ nữ tham gia trong Ban Lãnh đạo Bộ, tỷ lệ cán bộ nữ khoa học tham gia công tác quản lý ở các cấp nhìn chung rất thấp và ở cấp càng cao tỷ lệ này càng giảm. Cán bộ nữ cấp Vụ trưởng (và tương đương) của Bộ có 1 nữ tham gia, cấp vụ phó (và tương đương) chiếm tỷ lệ 15%. Đối với cấp sở trong 61 tỉnh, thành phố trực thuộc tỉnh cũng chỉ có 5 người giữ chức vụ Giám đốc và 2 Phó giám đốc là nữ. Theo số liệu của Bộ Khoa học Công nghệ và Môi trường, tại Trung tâm khoa học tự nhiên và Công nghệ Quốc gia - một trung tâm Khoa học lớn nhất của Việt nam, không có nữ cán bộ tham gia Ban Giám đốc, Viện trưởng hoặc Trưởng ban. Tỷ lệ cán bộ nữ giữ cấp phó cũng rất thấp chỉ có 2 người trên tổng số 27 đơn vị nghiên cứu.

Tỷ lệ nữ tham gia chính quyền cấp Trung ương tăng lên không đáng kể, nếu như không muốn nói là tỷ lệ rất thấp. Có 3 Bộ trưởng trong Chính phủ là Bộ Lao động Thương binh và xã hội, Ủy ban dân số – Gia đình và Trẻ em và Bộ Y tế. Ngành đông nữ như Bộ giáo dục và Đào tạo số cán bộ nữ chiếm trên 70% nhưng có đến 30 tỉnh, thành và ở cấp bộ chưa bổ nhiệm được cán bộ giữ những cương vị chủ chốt. Chúng ta còn nặng về tuyên truyền, vận động, hình thức chủ nghĩa. Các chính sách chưa có tác động một cách thiết thực, cụ thể tới các đối tượng phụ nữ. Trong Chiến lược vì sự tiến bộ của phụ nữ của Bộ Giáo dục Đào tạo, lãnh đạo Bộ có chủ trương bổ nhiệm một Thứ trưởng là nữ. Tuy nhiên, phải trải qua hơn 4 năm, kế hoạch này mới được thực hiện.

Đáng lưu ý là trong khoá 1999-2004 tỷ lệ nữ Chủ tịch UBND cấp Tỉnh tăng lên 3,28 % và Phó Chủ tịch UBND là 11,35%. So với Trung ương, phụ nữ tham gia ở cấp địa phương càng thấp hơn, tỷ lệ nữ trong Ủy ban Nhân dân các cấp cũng chỉ đạt từ 5-7%, tỷ lệ các nữ Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND các cấp đạt từ 2-4 % thể hiện ở bảng trên.

Tỷ lệ nữ tham gia HĐND và UBND các cấp, đặc biệt ở cấp cơ sở là rất thấp. Nguyên nhân trước tiên là việc đánh giá chưa đúng khả năng lãnh đạo, quản lý của phụ nữ trong tình hình hiện nay. Thứ hai là ở cơ sở thường chị em phụ nữ phải gánh vác công việc sản xuất và chăm sóc gia đình quá nặng nề, họ không hăng hái tham gia công tác chính quyền, ngại mất thời gian, muốn nhường cho nam giới làm công việc này. Đồng thời việc bồi dưỡng tuyên truyền vận động cho các ứng cử viên nữ làm chưa tốt. Mặt khác trong nhân dân, cả nam và nữ còn có định kiến cho rằng phụ nữ rụt rè, ít dám phát biểu, đấu tranh trong các cuộc họp quan trọng và chưa đủ kiến thức, năng lực

đáp ứng yêu cầu công việc. Cơ chế thực hiện các luật định, chính sách còn rất thiếu. Cơ chế kiểm tra việc thực hiện cũng hoạt động yếu ớt, rời rạc. Điều quan trọng là chưa chú ý giúp phụ nữ khắc phục những hạn chế, những khó khăn, tạo điều kiện cơ hội thuận lợi cho họ tham gia hoạt động chính trị và quản lý Nhà nước chưa được chú ý đúng mức. Trong các cấp chính quyền, phụ nữ thường tham gia ở các lĩnh vực xã hội. Đại đa số Phó Chủ tịch UBND các cấp đều phụ trách văn xã. Các ngành hầu như không có phụ nữ tham gia quản lý ở cấp cao như ngành kế hoạch đầu tư, khoa học công nghệ, các cơ quan toà án cấp cao...

▪ ***Phụ nữ trong ngành Tư pháp***

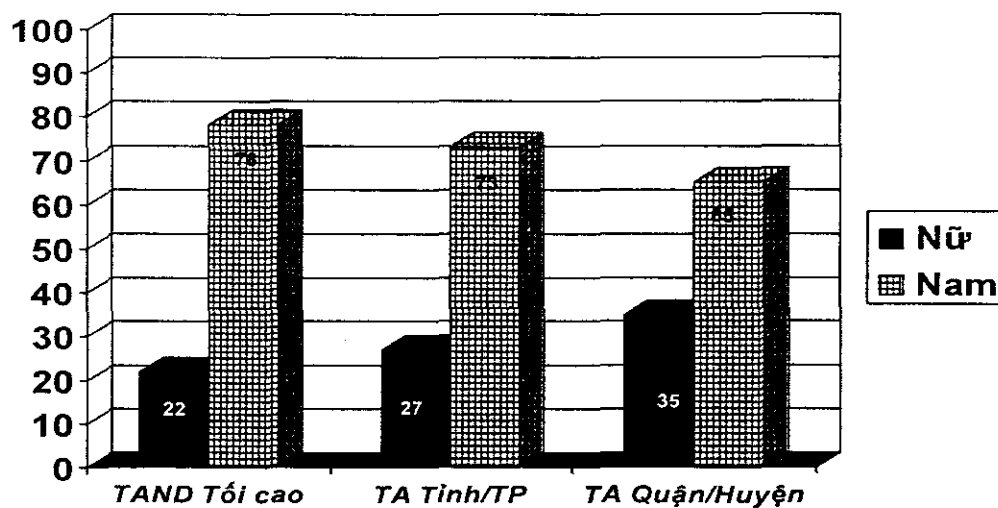
Tại các cơ quan Tư pháp, số lượng nữ tham gia công tác lãnh đạo quản lý chưa nhiều. Toà án nhân dân tối cao có số cán bộ nữ là 173 trong tổng số 434 cán bộ chiếm tỷ lệ 40%.

Bảng 13. Tỷ lệ phụ nữ trong các cơ quan tư pháp

Toà án Nhân dân tối cao	Tỷ lệ %
Chánh án	0
Phó Chánh án	15,3
Thẩm phán	16,7
Chuyên viên, thẩm phán viên	40,5

Nguồn; Ban Tổ chức - Cán bộ Toà án Nhân dân tối cao

**TỶ LỆ PHỤ NỮ VÀ NAM GIỚI GIỮ
CƯƠNG VỊ THẨM PHÁN, 2001**



Bảng 14. Phụ nữ trong Viện kiểm sát tối cao

STT	Chức danh	Tỷ lệ %
1	Viện trưởng	0
2	Phó Viện trưởng	20,0
3	Vụ trưởng	4,5
4	Vụ phó	4,5
5	Trưởng phòng	13,6
6	Phó phòng	31,8
7	Kiểm sát viên cao cấp	9,4

Nguồn: trung tâm hỗ trợ giao dục và nâng cao năng lực cho phụ nữ (CEPEW), Hà nội 2000

Theo số liệu của Vụ tổ chức cán bộ Viện Kiểm sát tối cao (5/2000), tỷ lệ nữ là Viện trưởng Viện kiểm sát Nhân dân tỉnh là 4,19% và Phó Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh là 1,64%. Hiện nay, có 38% nữ cán bộ toà án nhân dân địa phương, 30% Hội thẩm nhân dân, 15% Luật sư và 23% công chứng viên là nữ. Qua đó phụ nữ sẽ có được những đóng góp nhất định vào việc bảo vệ tính nghiêm minh của luật pháp nói chung và bảo vệ quyền lợi của phụ nữ nói riêng, khẳng định hơn nữa sự bình đẳng nam nữ.

Tuy nhiên cũng cần phải thừa nhận rằng tỷ lệ nữ làm công tác lãnh đạo quản lý ở các bộ, ngành trung ương và địa phương còn rất thấp, điều đó xuất phát từ yếu tố tâm lý trọng nam khinh nữ của toàn bộ xã hội, cơ chế thực hiện các điều luật chính sách giành cho cán bộ nữ còn thiếu đồng bộ, chưa đào tạo, bồi dưỡng và tăng cường đội ngũ cán bộ nữ trong công tác QLNN, chưa giúp họ khắc phục được những hạn chế, khó khăn giành được nhiều cơ hội thể hiện tài năng và bản lĩnh lãnh đạo của mình. Mặt khác đứng trước yêu cầu đổi mới một số cán bộ nữ tỏ ra thiếu năng động và an phận không thích ứng được kịp thời. Đứng trước yêu cầu đổi mới về chuyên môn, nghiệp vụ, khả năng tổ chức quản lý tổ chức, phụ nữ không có điều kiện và cơ hội học tập, làm việc như nam giới.

Công cuộc đổi mới đất nước hiện nay cũng như sự phát triển của cơ chế thị trường đang tác động đến đời sống các gia đình về việc làm, điều kiện lao động và sinh sống. Việc cải thiện và nâng cao mức sống của người phụ nữ liên quan trực tiếp đến sự tham gia của lực lượng phụ nữ vào các cơ quan chuyên môn, các cơ quan lãnh đạo chính quyền và dân cử, tăng tỷ lệ của đội ngũ trí thức cũng như hoạt động tích cực của các tổ chức quản lý. Cần tăng cường sự tham gia quản lý nhà nước, sự hoạt động chính trị cả về mặt số

lượng và chất lượng, đặc biệt chú ý đến việc đào tạo đội ngũ trí thức, nữ chuyên gia giỏi.

Bảng 15. Phụ nữ tham gia công tác Đảng

- Tổng số nữ đảng viên 9 đến 30/11/2000): 489.556 người, chiếm 19,4 % so với tổng số đảng viên (tăng 22 % so với 1997)
- Phụ nữ trong các cấp uỷ Đảng

a. Ở Trung ương

Chức danh	Khoá VIII (1996-2000)		Khoá IX (2001-2005)	
	Nữ	Tỷ lệ % /Tổng số	Nữ	Tỷ lệ % /Tổng số
1. Ủy viên ban chấp hành	18	10,5	13	8,6
2. Bộ Chính trị	1	5,3	0	0
3. Ban bí thư	0	0	1	11,1
4. UV Ủy ban kiểm tra	2	22,2	2	22,2

Nguồn: Báo cáo của Ban chấp hành TW Hội LHPNVN tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX (Nhiệm kỳ 2002-2007), tháng 2 năm 2002

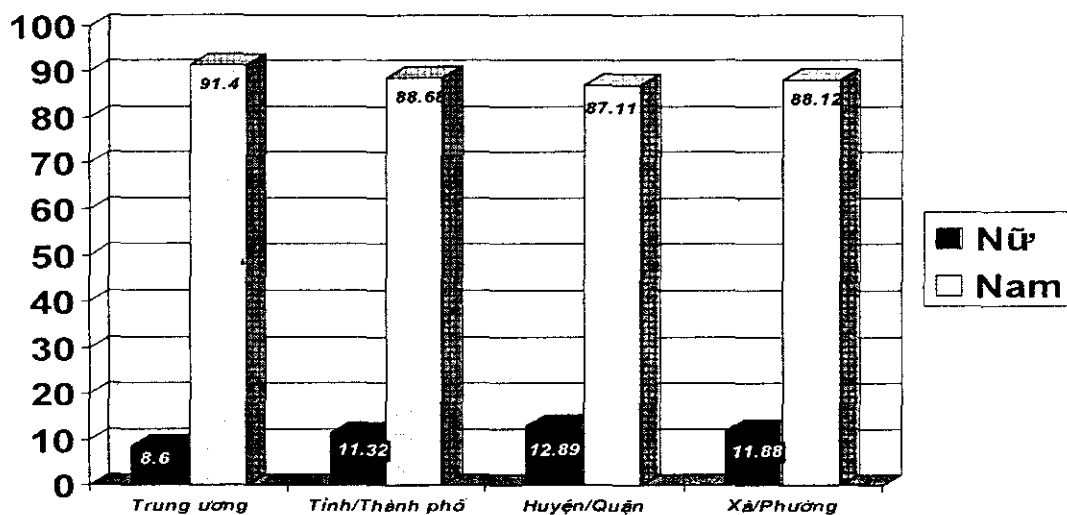
b. Tỉnh, Huyện, cơ sở

Chức danh	Tỉnh		Huyện		Cơ sở	
	Nữ	%/TS	Nữ	%/TS	Nữ	%/TS
<u>Năm 1997</u>						
1. Ban chấp hành	280	11,3	1.956	11,7	8.253	9,6
2. Bí thư	4	7,5	13	2,6	262	0,8

3. Phó Bí thư	0	0	22	3,9	171	3,1
4. Ban thường vụ	61	8,6	365	7,5	1068	3,4
5. Ban kiểm tra Đảng	20	13,4	106	10,4	396	5,1
<u>Năm 2001</u>						
1. Ban chấp hành	319	11,3	2.512	12,8	11.134	11,9
2. Bí thư	1	1,6	22	3,7	297	0,9
3. Phó Bí thư	4	6,6	52	5,1	0	0
4. Ban thường vụ	55	7,3	0	0	1.265	3,7
5. Ban kiểm tra Đảng	0		0		0	0

Nguồn: Báo cáo của Ban chấp hành TW Hội LHPNVN tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX (Nhiệm kỳ 2002-2007), tháng 2 năm 2002

TỶ LỆ PHỤ NỮ VÀ NAM GIỚI TRONG CÁC CẤP ỦY ĐẢNG, NHIỆM KỲ 2001-2005



2.1.4. Phụ nữ có nhiều ưu thế 'bẩm sinh' để làm công tác quản lý²³

Qua phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành và phát triển năng lực quản lý của phụ nữ, có thể đi đến những kết luận sau:

a. Có khả năng làm việc cùng với và thông qua những người khác

Khái niệm 'những người khác' ở đây không chỉ đề cập đến những nhân viên dưới quyền, những nhà quản lý khác trong tổ chức mà còn cả những cá nhân ngoài tổ chức nữa, ví dụ, các khách hàng, các tổ chức và cá nhân phối hợp bên ngoài...- những người giúp họ rất nhiều trong việc đạt được các mục tiêu của tổ chức. Với khả năng giao tiếp tốt và dễ hoà nhập, phụ nữ thường có ưu thế làm việc tập thể hơn. Nhiều nghiên cứu về phụ nữ đã khẳng định rằng phụ nữ có khả năng động viên mọi người hơn nam giới. Thêm vào đó, phụ nữ có khả năng lắng nghe người khác và ít bị kích động bởi lòng tự ái hơn. Vốn không thích “chiến tranh” phụ nữ thường biết cách lẩn tránh các đối tác hiếu chiến, công kích và dễ dàng đi đến thoả hiệp hơn. Với thói quen bẩm sinh của người mẹ, người chị, phụ nữ thường chăm sóc những người xung quanh, lo lắng chia sẻ với mọi người nên khi cần vận động, phụ nữ dễ dàng hơn nam giới làm không cần các biện pháp hỗ trợ khác.

Theo điều tra của chúng tôi đối với 36 phụ nữ hiện đang làm quản lý trung-cao cấp ở các cơ quan của nhà nước thì 22/36 (61%) cho rằng phụ nữ nhạy cảm am hiểu con người hơn và vì vậy người phụ nữ làm quản lý sẽ “tâm lý” hơn khi tìm cách thúc đẩy những người khác cùng làm việc.

²³ Xem kết quả điều tra về điểm mạnh, điểm yếu của phụ nữ làm quản lý so với nam giới ở các Phụ lục

b. Dám chịu trách nhiệm và có trách nhiệm

Với một triết lý hết sức giản đơn nhưng lại là chân lý: chính sự thành công hay thất bại của nhân viên quyết định sự thành công hay thất bại của mình, người phụ nữ làm quản lý thường dám chịu trách nhiệm hơn. Điều này thường được giải thích bằng “trái tim của người mẹ”. Người phụ nữ thường hay vào vai người mẹ, người chị lo lắng và dám chịu trách nhiệm trước hành vi của nhân viên dưới quyền. Theo điều tra của chúng tôi đối với thì 20/36 cho rằng phụ nữ có trách nhiệm và dám chịu trách nhiệm hơn nam giới. Đây là một trong những phẩm chất rất cần có của người quản lý vì nhà quản lý chịu trách nhiệm không chỉ về bốn phận của mình mà còn về công việc của những người khác nữa.

c . Có khả năng cân bằng các mục đích cạnh tranh và lựa chọn các ưu tiên

Vốn là người vợ, người mẹ trong gia đình, người phụ nữ dường như sinh ra đã có khả năng cân bằng các nhu cầu, mục tiêu, khát vọng của các thành viên trong gia đình. Trong quản lý cũng vậy, họ luôn phải đối mặt với hàng loạt những mục tiêu, những vấn đề nảy sinh và những nhu cầu khác nhau của tổ chức - tất cả đều cạnh tranh với nhau để có được thời gian và các nguồn lực của tổ chức (cả nhân lực, tài lực và vật lực). Vì những nguồn lực của tổ chức có hạn, để cân bằng các mục tiêu và nhu cầu khác nhau này các nhà quản lý luôn luôn phải quyết định xem ai là người thích hợp nhất để thực thi một nhiệm vụ cụ thể nào đó mặc dầu theo lý thuyết thì mỗi một cá nhân trong tổ chức đều cần được trao một nhiệm vụ nhất định bất kể anh ta hay chị ta có thích làm hay không. Tuy nhiên, trong thực tế những người có năng

lực hơn sẽ có nhiều cơ hội nhận nhiệm vụ hơn và vì mặt bằng năng lực của các cá nhân trong tổ chức không như nhau các nhà quản lý luôn ở tình trạng bị "mắc kẹt" trong việc giải quyết mâu thuẫn giữa các nhu cầu về nguồn nhân lực và các yêu cầu của tổ chức do sự hạn chế về nguồn lực. Theo phỏng vấn của chúng tôi và theo nhiều nguồn tài liệu, phụ nữ có vẻ thành công hơn nam giới trong việc cân đối nguồn lực và xác định những mục tiêu ưu tiên của tổ chức.

d. Có khả năng tư duy một cách phân tích và tổng hợp.

Một nhà quản lý hiệu quả phải có khả năng chia nhỏ một vấn đề, phân tích chúng và đi đến một quyết định linh hoạt. Phụ nữ thường có khả năng tư duy phân tích tỷ mỉ hơn vì vậy đây là một ưu thế của phụ nữ. Tuy nhiên, không phải người phụ nữ nào cũng có khả năng tư duy tổng hợp, có khả năng xem xét một nhiệm vụ trong một tổng thể các nhiệm vụ và đồng thời phải vừa hướng tới những mục đích chung của toàn bộ tổ chức vừa hướng tới mục tiêu riêng của từng bộ phận riêng lẻ trong tổ chức. Thực tế cho thấy, người phụ nữ thành công trong việc cân bằng giữa gia đình và sự nghiệp thường là những người phụ nữ có khả năng đặt cái riêng trong mối quan hệ với cái chung và ngược lại.

e. Có khả năng giải quyết các mâu thuẫn trong tổ chức

Các tổ chức được hình thành từ những con người cụ thể, và giữa họ luôn xảy ra sự tán thành hoặc bất đồng ý kiến. Các cuộc tranh chấp trong tổ chức có thể làm giảm đi ý thức và năng suất lao động và có thể trở nên tiêu cực "đủ" để các thành viên có năng lực rời bỏ tổ chức. Trong những tình huống như vậy các nhà quản lý nữ thường thành công hơn trong việc đóng

vai các nhà điều đình và chấm dứt các cuộc tranh chấp trước khi chúng đi quá xa. Việc giải quyết các cuộc tranh chấp như thế rất cần các kỹ năng giao tiếp và sự tế nhị của các nhà quản lý nữ. Trong thực tế, nhiều nhà quản lý nam đã không "cẩn thận" khi giải quyết các cuộc tranh chấp và họ đã phải chấp nhận một thực tế đau lòng khi nhận ra rằng chính họ lại làm cho các cuộc tranh cãi đó xấu đi và sứ mệnh tạo nên môi trường làm việc thuận lợi trong tổ chức, vì thế, mà không hoàn thành.

g. Có khả năng tạo lập các mối quan hệ

Điều này có nghĩa là các nhà quản lý phải xây dựng được các mối quan hệ và gây ảnh hưởng đến những người khác. Giống như các nhà chính trị thường làm, các nhà quản lý nữ biết cách thuyết phục và thoả hiệp để thúc đẩy các mục đích của tổ chức. Các nhà quản lý nữ có hiệu quả là những người có khả năng phát triển các mạng lưới phụ thuộc lẫn nhau với những nhà quản lý khác trong tổ chức. Họ cũng khôn khéo hơn khi quyết định phải gia nhập các liên hiệp hay liên minh nào để tạo lập các mối quan hệ nhằm có được sự ủng hộ cho các quyết định của họ và sự hợp tác trong các hoạt động khác nhau của tổ chức.

h. Có khả năng ngoại giao

Các nhà quản lý thường phải đóng vai các nhà đại diện chính thức của đơn vị mình trong các mối quan hệ với các bộ phận hoặc các tổ chức khác. Họ cũng có thể phải thường xuyên tiếp xúc với khách hàng, các đối tác, các quan chức cấp trên, các nhà đầu tư nước ngoài và các đại diện của các tổ chức khác. Vì thế trong thực tế, các nhà quản lý nữ, với khả năng giao tiếp và hiểu biết về con người, về các nền văn hoá, các phong tục, tập quán, tâm

lý dân tộc, văn hoá tổ chức..., thành công hơn trong các cuộc đàm phán, nhất là khi các đối tác là những nhà quản lý khác giới.

i. Có khả năng xử lý tình huống

Không có tổ chức nào là luôn luôn hoạt động một cách trôi chảy cả. Trong thực tế hầu như không có một sự hạn chế nào đối với số lượng và thể loại những vấn đề có thể xảy ra xung quanh những khó khăn về tài chính, những vấn đề nhân sự, hoặc sự bất đồng đối với các chính sách của tổ chức...

Giống như những đứa con luôn trông cậy vào người mẹ, các nhân viên luôn trông chờ ở các nhà quản lý những quyết định hợp lý đối với những vấn đề khó xử, nhất là khi quyết định có liên quan đến vấn đề nhân sự. Với tỷ lệ tìm nhân hậu của người mẹ, người phụ nữ làm quản lý luôn thận trọng và có trách nhiệm lâu dài hơn đối với những quyết định của mình. Trong thực tế, khi phải lựa chọn một cách ‘sòng phẳng’ giữa lợi ích của tổ chức với số phận của cá nhân nhà quản lý nữ thường hạn chế đến mức tối đa việc “đẩy” một ai đó vào sự khốn cùng, thậm chí họ biết rằng vì thế mà tổ chức có thể sẽ phải chịu thiệt hại.

Tóm lại, lợi thế lớn nhất của các cán bộ nữ trước hết là ở chỗ họ có khả năng động viên to lớn đối với chính phụ nữ. Lực lượng lao động nữ ở nước ta rất to lớn, nhưng lực lượng này chỉ có thể phát huy được sức mạnh khi chúng ta có một chính sách, một phương pháp vận động phù hợp. Người phụ nữ hiểu rõ tâm tư, tình cảm, nguyện vọng, khó khăn cũng như ưu khuyết điểm của giới mình. Và chính từ khả năng hiểu biết lẫn nhau sâu sắc mà phụ nữ dễ đến với nhau trong lúc hoạn nạn khó khăn, dễ tập hợp được người khác

cùng làm việc với mình. Đó là một yêu cầu quan trọng của người lãnh đạo xưa và nay.

Một điều dễ thấy là dù khó khăn đến đâu, phụ nữ nếu được động viên, tin cậy, thì phụ nữ cũng sẽ cố gắng hết sức mình, và họ vốn nhạy bén với mọi việc, dễ phục thiện. Nhiều nghiên cứu cho thấy phụ nữ có khả năng thích nghi nhanh chóng với thời cuộc, với môi trường sống. Với một môi trường mới, phụ nữ thường biết nhanh chóng theo dõi nắm tình hình. Nhờ có đức tính tỉ mỉ mà phụ nữ chuộng cái cụ thể, ít thích những cái chung chung. Khi quan sát tình hình họ thường đưa ra được những nhận xét sâu sắc có tính bản chất về đối tượng. Điều này sẽ rất có ích cho công việc của người lãnh đạo và quản lý. Lãnh đạo, quản lý nhất là ở cấp cơ sở ngày nay không còn đơn thuần chỉ là những người ra mệnh lệnh, mà quan trọng hơn là phải biết cách tổ chức công việc trong điều kiện mới, phải quan tâm đến mọi chi tiết của công việc. Cơ chế thị trường không chấp nhận cách quản lý chung chung, áp đặt, mệnh lệnh đơn thuần từ trên xuống. Trái lại, mọi việc phải được tính toán tỉ mỉ, cụ thể, có cơ sở khoa học và cơ sở thực tiễn.

Muốn lãnh đạo và quản lý tốt người ta phải biết đến tận chi tiết tiềm lực của tổ chức mình, đặc biệt là tiềm lực con người thuộc quyền mình quản lý. Điều này không thể trông vào sức mạnh mà phải dựa vào sự hiểu biết, vào sự kiên trì tìm hiểu, tính nhạy bén, vv..., những điều này phụ nữ đều có ưu thế do bản năng vốn có của mình. Phụ nữ biết cách chuyện trò và cũng biết tìm hiểu thị trường qua con người nhờ tính mềm dẻo của họ. Họ không thích ra lệnh, trong khi đó thường biết cách chỉ dẫn cho đồng đội để làm việc tốt hơn. Chỉ dẫn cho cán bộ cách hoàn thành nhiệm vụ là cách đào tạo cán bộ tốt nhất mà phụ nữ thường làm. Chính trong cơ chế thị trường hiện nay phụ nữ càng có nhiều cơ hội để làm tốt chức năng của người lãnh đạo và người quản

lí .Tuy nhiên, hiện nay tỷ lệ nữ tham gia vào lãnh đạo và quản lý ở nước ta chưa nhiều so với yêu cầu thực tế của xã hội

Tuy nhiên, những đặc thù về giới tính cũng tạo nên không ít những nhược điểm của phụ nữ làm công tác quản lý. Ví dụ, do giàu cảm xúc nên phụ nữ thường bị hạn chế trong việc đánh giá sự việc một cách khách quan; do nội tâm phức tạp dẫn đến thiếu tự tin; trách nhiệm gia đình quá lớn làm ảnh hưởng đến công việc; yếu hơn về thể lực; hay quan tâm đến dư luận và cả những điều vật vãn; thường hay định kiến với cấp dưới do tính cầu toàn...

2.2. THÁCH THỨC

2.2.1. Do những đặc điểm sinh học, phụ nữ ít có cơ hội phát triển so với nam giới²⁴

²⁴ Sự khác nhau giữa hai giới thường được biểu hiện qua

Quan niệm chung về sự khác nhau trong công của nam giới và phụ nữ

Nam giới	Phụ nữ
✓ Việc nặng	✓ Việc nhẹ
✓ Thời gian làm việc ít hơn	✓ Thời gian làm việc nhiều hơn
✓ Có nhiều thời gian nghỉ ngơi và giải trí hơn	✓ Có ít thời gian nghỉ ngơi và giải trí hơn

Quan niệm chung về sự khác nhau về cách suy nghĩ

Nam giới	Phụ nữ
✓ Chung chung, đại khái	✓ Hay tưởng tượng
✓ Logic	✓ Suy diễn
✓ Giải quyết công việc theo lý trí	✓ Làm việc theo cảm tính
✓ Tính cụ thể, tập trung	✓ Tính ồm ồm
✓ Cân đo thời gian	✓ Tận dụng thời gian tự do
✓ làm việc, suy nghĩ có tính toán, cân nhắc, phân tích	✓ Suy nghĩ nóng nảy, thiếu cân nhắc, tính toán

Vai trò tái sản xuất sức lao động bao gồm trách nhiệm sinh đẻ hoặc nuôi con và công việc nhà nhằm duy trì và tái sản xuất sức lao động. vai trò này không chỉ bao gồm sự tái sản xuất sức lao động mà còn cả chăm lo và duy trì lực lượng lao động (chồng, con, những người thân trong gia đình, và lực lượng lao động trong tương lai (trẻ nhỏ). Tuy nhiên, trách nhiệm vô cùng lớn lao này lại không được xã hội đánh giá đầy đủ mà thường được coi là “đương nhiên”. Vì vậy mà những người phụ nữ có tham gia lao động sản xuất bên ngoài thì vẫn “đương nhiên” phải làm những chức năng tự nhiên này. Chính vì vậy mà ở hầu khắp các xã hội phụ nữ thường làm việc nhiều hơn nam giới. Họ là “... những người thức dậy đầu tiên và cũng là người lên giường ngủ muộn nhất...”²⁵. Theo điều tra dư luận xã hội về bản chất công việc của nam giới và phụ nữ, số người được hỏi hầu hết đều cho là:

<i>Nam giới</i>	<i>Phụ nữ</i>
✓ Việc nặng	✓ Việc nhẹ
✓ Thời gian làm việc ít hơn	✓ Thời gian làm việc nhiều hơn
✓ Có nhiều thời gian nghỉ ngơi và giải trí hơn	✓ Có ít thời gian nghỉ ngơi và giải trí hơn

Như vậy, mặc dầu là những người làm việc nhiều hơn, phụ nữ vẫn “bị” cho là những người làm việc nhẹ. Điều này giải thích tại sao mà phần lớn nam giới khi trở về nhà sau giờ làm việc lại thường cho phép mình có quyền nghỉ ngơi, giải trí mà không cần phải giúp đỡ vợ trong công việc gia đình. Theo điều tra nhanh của chúng tôi đối với những phụ nữ đang làm công tác

²⁵ Phạm Văn Thảo, Dự báo xu thế phụ nữ thế kỷ 21, nxb Hà nội, 2001

quản lý trong các cơ quan nhà nước thì 90% chỉ cho rằng một trong những nguyên nhân làm cản trở phụ nữ tham gia các hoạt động xã hội, nói chung, và làm công tác quản lý, nói riêng, là không có sự hỗ trợ của chồng trong công việc gia đình. Phải chăng điều này lại càng khẳng định một lần nữa quan niệm cho rằng chức năng tái sản xuất sức lao động của phụ nữ là thiên chức đương nhiên, vì vậy không được coi là công việc? Việc phụ nữ làm công việc nội trợ, chăm sóc con cái thể hiện sự lệ thuộc và phục tùng của phụ nữ vào hôn nhân và chính vì vậy mà sự có mặt của họ trên thị trường lao động với tư cách là người làm công, ăn lương bị giảm sút nhiều hơn so với nam giới²⁶. Điều này cũng giải thích một phần câu hỏi tại sao đối với những việc nam giới không muốn làm và không chịu làm hoặc cùng làm một công việc như nhau, phụ nữ lại vẫn có thu nhập thấp hơn. Chúng tôi hoàn toàn chia sẻ với cách tính của một nghiên cứu về phụ nữ²⁷: “Người phụ nữ ngoài 8 giờ làm việc ở cơ quan thì trong một ngày họ còn mất khoảng 5 giờ lao động ở gia đình và nếu tính thành năm công tác, họ có thêm 25 năm “tư tác” cho việc gia đình. Như vậy, có nghĩa là ngoài những năm cống hiến cho công việc, người phụ nữ còn đóng góp cho xã hội 25 năm mệt mỏi chưa kể những lần “vượt cạn” đầy vất vả, đau đớn”.

Do phải đảm nhận vai trò người mẹ, người nội trợ trong gia đình. Phụ nữ bị bứt ra khỏi các hoạt động kinh tế, sự phát triển của phụ nữ bị gián đoạn. Với việc mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ trong cả cuộc đời, người phụ nữ bị gián đoạn ***ít nhất là 5 năm so với nam giới.***

²⁶ Theo số liệu điều tra của TCTK năm 2001, ở nước ta tỷ lệ phụ nữ có việc làm so với tổng số lao động có việc làm như sau:

- Nông thôn 48,0% (so với TS lao động có việc làm ở nông thôn)
- a) Thành thị 4: 5,1% (so với TS lao động có việc làm ở thành thị)

²⁷ Xem Minh Châu, Ban NC, CDVCVN, Bài tham luận tại Hội thảo Phụ nữ với Nền hành chính công, 2000

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng tổng thời gian làm việc của phụ nữ quản lý là 13 giờ, trong khi đó nam giới làm việc có 9 giờ. Nếu là lãnh đạo, thời gian làm việc có thể nhiều hơn.

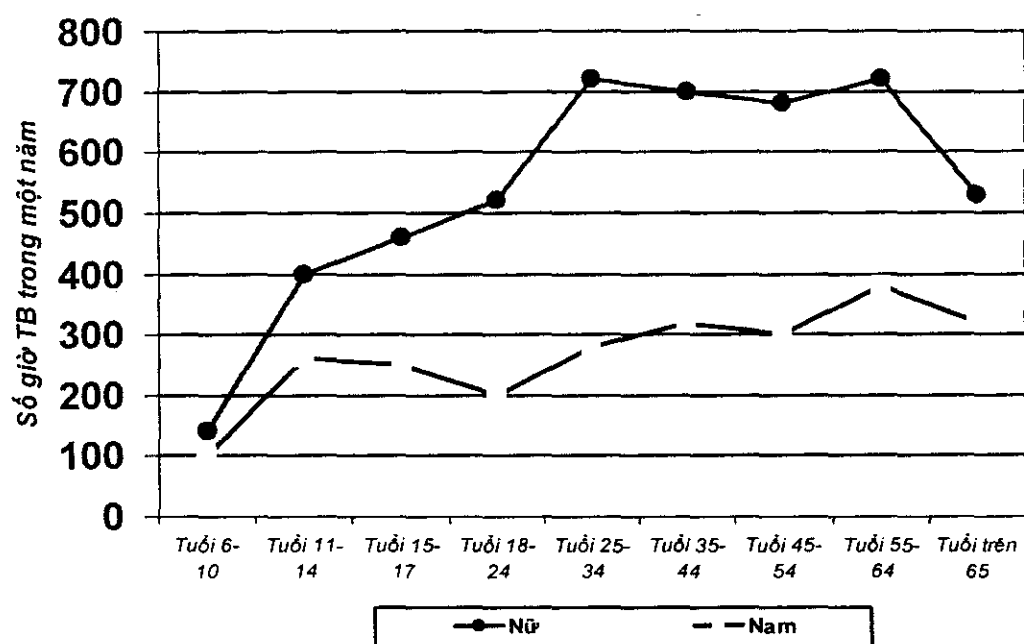
Bảng 15. Sử dụng thời gian trong ngày phân theo giới tính

Chỉ số	Thời gian (giờ)	
	Nữ	Nam
Thời gian làm việc (có thu nhập)	8	8
Thời gian làm việc nhà (không có thu nhập)	5	1
Thời gian giành cho cá nhân(giải trí, phục vụ bản thân)	4,5	7
Thời gian nghỉ (ngủ)	6,5	8

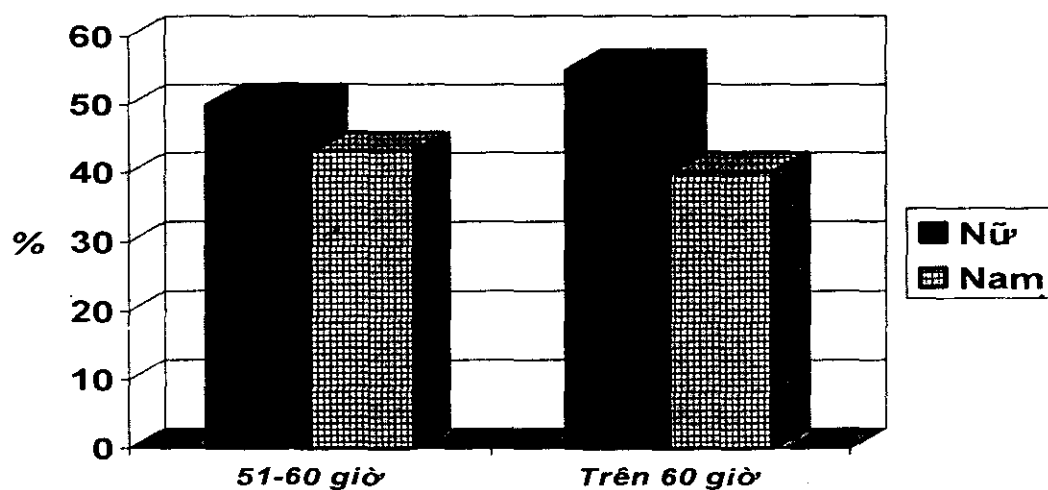
Nguồn: Tài liệu Khoá đào tạo Bình đẳng giới trong phát triển nguồn nhân lực... Ban TCCBCP, Tháng 12/1999

Vì thời gian làm việc của phụ nữ rất lớn nên phụ nữ thiếu thời gian để học tập, thu lượm thông tin, nâng cao trình độ về mọi mặt. Nhiều phụ nữ muốn được giảm bớt gánh nặng của công việc gia đình, họ đành nhờ tới những người thân như bố, mẹ, ông bà...họ hàng trong gia đình hoặc thuê người làm “Ô Sin”. Việc có người khác làm việc gia đình, chăm sóc con cái là yếu tố quan trọng làm giảm quan hệ tiêu cực giữa vai trò sản xuất và tái sản xuất của phụ nữ. Tuy nhiên, việc tìm người thay thế mình làm các công việc gia đình không phải lúc nào cũng sẵn có và đáp ứng được yêu cầu về chất lượng. Người chồng vẫn chưa tham gia vào công việc gia đình và tạo điều kiện cho phụ nữ thăng tiến.

SỐ GIỜ TRUNG BÌNH LÀM VIỆC NHÀ TRONG MỘT NĂM



SỐ GIỜ LÀM VIỆC TRONG MỘT TUẦN



Một thách thức nữa đối với phụ nữ làm công tác quản lý doanh nghiệp là trong nền kinh tế thị trường, khi doanh nghiệp lấy yếu tố lợi nhuận là hàng đầu thì người phụ nữ gặp nhiều khó khăn. Bị gián đoạn trong thời kỳ mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ nên khả năng cạnh tranh của phụ nữ so với nam giới thấp hơn. Mặt khác, các doanh nghiệp do nữ làm chủ thường là các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, ít được ưu ái, đồng thời phụ nữ ít có cơ hội tiếp cận với các nguồn lực (tín dụng, đất đai, thị trường...) để nâng cao hiệu quả quản lý.

2.2.2. Quan niệm bất bình đẳng giới truyền thống

Bất chấp những nỗ lực của Chính phủ nhằm nâng cao địa vị và vai trò của phụ nữ, phấn đấu cho sự bình đẳng giới ở Việt nam, những quan niệm bất bình đẳng giới hay những định kiến xã hội về giới đang là những cản trở lớn đối với phụ nữ. Đó là những quan niệm phòng kiến từ hàng ngàn năm trước đây về địa vị, giá trị của phụ nữ trong gia đình cũng như trong xã hội. Ví dụ:

- **Nam ngoại, nữ nội:** Nam giới có quyền tham gia việc họ hàng, làng nước, gánh vác trách nhiệm xã hội; phụ nữ là người “tế gia, nội trợ” trong nom việc nhà, con cái. Nam giới được coi là linh hồn của ngôi nhà (văng đàn ông quanh nhà) còn phụ nữ được coi là “linh hồn của bếp núc” (văng đàn bà, quanh bếp). Bằng ngôn ngữ khoa học hiện đại, có thể hiểu là: nam giới thực hiện các chức năng sản xuất, quản lý xã hội, gia đình, còn phụ nữ thực hiện công việc tái sản xuất.
- **Chồng chủ, vợ tôi:** Người chồng có toàn quyền chỉ huy, định đoạt mọi công việc lớn trong gia đình, còn người vợ là người thừa hành, phục tùng, có bốn phận phục vụ chồng con. Nam giới là người chủ gia đình, quyết định mọi việc trong nhà, phụ nữ là người phụ thuộc chỉ biết làm

việc và phục vụ những thành viên trong gia đình, không có quyền tham gia bàn bạc, tiếp khách, không có quyền thừa kế, không có quyền được chăm sóc, nuôi dưỡng, thờ cúng cha mẹ đẻ...

- **Thuyết Tam tông:** Người phụ nữ phải tuân thủ nghiêm ngặt nguyên tắc: ở nhà theo cha, lấy chồng theo chồng, chồng chết theo con trai. Người phụ nữ hoàn toàn phụ thuộc vào nam giới, không có bất kỳ quyền định đoạt gì, kể cả đối với bản thân mình.
- **Nhất nam viết hữu, thập nữ viết vô:** Một con trai cũng được coi là có, mười con gái cũng bị coi là không. Đó là sự đề cao tột đỉnh giá trị của con trai và hạ thấp đến mức phủ nhận hoàn toàn giá trị của con gái.
- **Ngoài ra các yếu tố tôn giáo, các phong tục tập quán của nhiều dân tộc và cộng đồng** đã là những cản trở không nhỏ đối với việc khẳng định vai trò xã hội của phụ nữ.²⁸

Những quan niệm trên vẫn đang tồn tại trong đời sống xã hội dưới nhiều hình thức khác nhau như:

- **Định kiến giới tính:** Đó là quá trình quy định một loạt các vai trò, đặc điểm/tính cách và hoạt động đối với tất cả mọi thành viên của một nhóm người dựa trên cơ sở giống.
- **Bị cho ra “rìa”:** là quá trình đẩy người phụ nữ vào vị trí “ngoài lề” của cuộc sống kinh tế, xã hội và đặc biệt là quá trình ra quyết định của gia

²⁸ **Những điều răn của Phật giáo:** 1. Cần phải làm mẫu phụ; 2. Cần phải làm thân phụ; 3. Cần phải làm muối phụ; 4. Cần phải làm tỳ phụ; 5. Cần phải làm phu phụ;

Những điều răn của Hồi giáo: 1. Đàn ông là trụ cột, phụ nữ là tái sản riêng của chồng, ra đường phải che mặt; 2. Đàn ông có quyền được lấy nhiều vợ; 3. Khi ly hôn vợ phải bồi thường tất cả cho chồng; ơ nhiều nước á rập, phụ nữ bị cấm đoán nhiều thứ theo điều luật Lagadouz như: cấm làm việc chung với nam giới; cấm nhìn nam giới; cấm đi dạo một mình; cấm sử dụng phương tiện giao thông cùng nam giới; cấm tập thể thao; cấm uống rượu; cấm nghe nhạc; cấm sly chống nếu không có sự thoả thuận của cha, mẹ; cấm khởi đơn ly hôn; cấm để người khác quay phim, chụp hình□

Thiên Chúa giáo cho rằng đàn bà được làm từ chiếc xương sườn thứ bảy của đàn ông nên sau này đàn bà phải phục tìng đàn ông!!

đình, cộng đồng, và xã hội. Trong các gia đình, không ít người chồng chưa có được sự thông cảm và tạo điều kiện cho người vợ tiếp tục phát triển. Họ đòi hỏi người vợ phải giành nhiều thời gian chăm sóc cho gia đình, cho “hạnh phúc chăn gối” hơn là sự thành đạt chức nghiệp. Vì vậy, người phụ nữ dần dần bị đẩy vào vị trí thứ yếu trong đời sống kinh tế-xã hội, không có tiếng nói trong những quyết định quan trọng, thậm chí cả trong gia đình của mình.

- ***Quá nhiều gánh nặng dồn lên vai người phụ nữ:*** Tham gia một lúc và nhiều lĩnh vực (sản xuất, tái sản xuất, cộng đồng...) để có thể thành công người phụ nữ luôn phải giữ cân bằng nhiều chức năng và gánh nặng
- ***Lệ/phụ thuộc:*** Đó là quan hệ một người được cho/tự do là cao quý còn người kia được/bị cho là thấp kém hơn. Lệ/phụ thuộc giới tính là mối quan hệ giới này lấn át giới kia (nam giới lấn át phụ nữ). Trong xã hội nam giới thường được coi là cao quý hơn và họ thường có các vị trí cao và quyền lực nhiều hơn..
- ***Bạo lực đối với phụ nữ:*** Bao gồm các hành vi đe dọa, gây tổn thương đến phụ nữ (kể cả cá bé gái) gây tổn thương tâm lý và thân thể. Hiện tượng này thường xảy ra nhiều trong gia đình, thậm chí trong các công sở. Căn “bệnh tê tuyên” của một số “sếp” và sự khuyá động tình dục không bị ngăn cấm về mặt pháp lý cũng là những trở lực trên con đường thăng tiến về chức nghiệp của phụ nữ .
- ***Thương mại hoá phụ nữ:*** Là một hành động coi phụ nữ như một thứ hàng hoá hoặc chỉ là một vật thể không được đối xử như một con người.

đã ảnh hưởng đến thiên hướng làm quản lý của phụ nữ và có thể đã và đang làm thui chột đi bao nhiêu tài năng quản lý của phụ nữ.

Bảng dưới đây sẽ phân nào mô tả được sự bất bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ theo một vài thông số:

Bảng 17. Sự bất bình đẳng giữa nam và nữ

HẠNG MỤC		
✓ Biết chữ	Cao hơn	Thấp hơn
✓ Trình độ văn hoá cao hơn	Nhiều hơn	Ít hơn
✓ Tiếp cận với của cải	Nhiều hơn	Ít hơn
✓ Tiếp cận với tín dụng	Nhiều hơn	Ít hơn
✓ Thừa kế	Có	Không
✓ Giờ làm việc	Ít hơn	Nhiều hơn
✓ Công việc nặng	Nhiều hơn	Ít hơn
✓ Tiền lương	Cao hơn	Thấp hơn
✓ Tuổi hưu trí	Muộn hơn	Sớm hơn
✓ Thất nghiệp	Ít hơn	Nhiều hơn
✓ Quyền lực chính trị	Cao hơn	Thấp hơn
✓ Vai trò ra quyết định	Nhiều hơn	Ít hơn
✓ Tính năng động	Cao	Thấp
✓ Tiếp cận với công việc xã hội	Cao	Thấp
✓ Tự do trong hôn nhân	Tự do hơn	Ít tự do hơn
✓ ...		

Nguồn. Bài giảng của chuyên gia Canada tại khoá đào tạo về giới, HVHCQG, 2001

Tư tưởng cho phụ nữ là phải lo công việc gia đình nội trợ nên không thể tham gia vào lãnh đạo, quản lý với những cảm nhận thiếu khách quan mà một số người không muốn tuyển phụ nữ làm công tác quản lý hoặc không muốn đề bạt phụ nữ vào những cương vị lãnh đạo, quản lý. Lý do của họ rất đơn giản: phụ nữ không đi công tác xa được, khôn hội họp ngoài giờ hoặc đột xuất được...Chính vì vậy, tỷ lệ phụ nữ tham gia quản lý nhà nước chỉ chiếm khoảng 20%. Nghiên cứu của Trung tâm NCKH lao động nữ Ngành Tổ chức Nhà nước cho thấy tỷ lệ nữ là công chức chuyên môn chỉ chiếm 10%. Tỷ lệ nữ làm công tác chuyên môn chỉ chiếm 18%, phụ nữ là lãnh đạo cấp phó phòng trở lên chỉ chiếm 10%. Tỷ lệ nữ là vụ trưởng và trưởng ban TCCQ chiếm 4%. Mặc dầu vậy, trong quy hoạch công tác cán bộ nữ, tỷ lệ nữ được quy hoạch cũng chỉ chiếm 15%.

2.2.3. Sự đồng nhất hoá các giá trị của nam giới là một thử thách đối với việc phát triển chức nghiệp của phụ nữ²⁹

Trong những thập kỷ cuối của thế kỷ 20, việc có nhiều phụ nữ đạt được những vị trí lãnh đạo cao cấp trong nền công vụ các nước cho thấy phụ nữ có khả năng và có thể đạt được những giá trị được nam giới đặt ra. Các nghiên cứu về chức nghiệp của phụ nữ đã cho thấy phụ nữ đã bị đồng hoá

²⁹ Để có thể hướng tới vị trí lãnh đạo, phụ nữ phải thoả hiệp với "nền văn hóa quản lý" do nam giới thống trị, nơi trước kia không có chỗ cho họ, phải đồng nhất hoá với mẫu hình quản lý của nam giới. Theo Grant (Xem Grant, Sự đồng nhất hoá với các giá trị của nam giới ở cán bộ nữ. 1998 tr.57), "với sự lựa chọn như vậy, họ đã vứt bỏ mọi giá trị của phụ nữ". Rất nhiều phụ nữ giữ các cương vị cao trong nền công vụ Canada đã cho rằng để tồn tại được, họ buộc phải nam giới hoá tới chừng mực có thể phong cách quản lý của mình và thậm chí cả hình thức bên ngoài nữa. Vì vậy, nhiều phụ nữ lo lắng giữ gìn "nữ tính" của mình đã từ chối các chức vụ cán bộ chủ chốt, vì theo quan điểm của họ khó có thể điều hoà được sự khác nhau giữa các giá trị của họ và các giá trị của tổ chức. Vấn đề đặt ra là bản sắc văn hoá tổ chức cần phải được thay đổi cho phù hợp, có tính đến những yếu tố giới.

bởi các khuôn mẫu quản lý của nam giới. Điều này xảy ra trong nền công vụ của nhiều quốc gia. Để được vào các vị trí lãnh đạo, quản lý phụ nữ phải chấp nhận và đạt được các chuẩn mực giống như nam giới.

Để đạt được một vị trí lãnh đạo trong một tổ chức, để leo lên được trong nấc thang thứ bậc và duy trì được ở đó, điều chủ yếu là cá nhân phải gia nhập vào hệ thống các giá trị đã được tổ chức này chấp nhận. Điều vô cùng cần thiết là cá nhân đó phải hoà nhập với các giá trị này và ủng hộ chúng, bằng cách thể hiện chúng ở thái độ ứng xử của mình trong công việc, để giúp cho tổ chức đạt được mục tiêu của mình. Bởi thế cho nên các tiêu chí được sử dụng để lựa chọn cán bộ không chỉ dùng để đánh giá năng lực chuyên môn của một cá nhân mà còn dùng để đánh giá sự tương hợp của cá nhân đó với các giá trị của tổ chức. Chính vì để tránh các vấn đề không tương hợp của người mới vào môi trường làm việc của họ mà ban lãnh đạo có xu hướng lựa chọn người tương ứng với hệ thống giá trị trội trong tổ chức, đwocj quy định bởi nam giới.

Mỗi giá trị của tổ chức là một nguyên tắc hành động chung và mang tính lý tưởng mà các thành viên của tổ chức coi như là khuôn mẫu hành vi để đối chiếu. Có thể coi đó là tiêu chuẩn để đánh giá về khả năng chấp nhận và về tầm quan trọng của các mục tiêu hành động. Các giá trị này hình thành hạt nhân của văn hoá tổ chức.

Có hai hình thức giá trị của tổ chức: một là các giá trị mà các nhà lãnh đạo cao cấp tìm cách phát triển một cách chính thức để động viên sức mạnh và đảm bảo sự liên kết chặt chẽ giữa các thành viên ; hai là giá trị tập thể, còn gọi là giá trị không chính thức (có thể mâu thuẫn với các giá trị trên). Sự xuất hiện của các giá trị không chính thức là điều không thể tránh được,

chúng được đa số các thành viên chấp nhận và thực sự có ảnh hưởng đến sự vận hành của tổ chức.

Việc phụ nữ đạt được các chức vụ cao trong hệ thống thứ bậc của tổ chức nhất định sẽ dẫn đến việc họ chia sẻ các giá trị được nam giới thừa nhận, bởi vì các tổ chức tạo điều kiện thuận lợi cho các giá trị của nam giới³⁰.

*“Bằng cách nói và các ký hiệu, tổ chức truyền đi điều tưởng tượng vốn là cơ sở của nó. Cách nói này gắn với thế giới của nam giới về văn hoá nhiều hơn, theo kiểu nhà binh. Chúng ta hãy nghĩ tới các từ thường dùng ở đó: chiến lược, mục tiêu, các đích, thể hệ, cán bộ, thủ trưởng, cán bộ khung, ganh đua, tranh đấu, chiến lợi phẩm v.v... Cách nói này theo kiểu chiến binh và thộc về quân sự được nam giới dùng làm chúng ta tưởng tượng đến văn hoá của đàn ông, nhấn mạnh vào việc đồng nhất hoá tổ chức với quân đội, là một tổ chức theo truyền thống và hci duy nhất thuộc về phái nam. Trong thực tế, mô hình quản lý theo kiểu doanh nghiệp đã được thừa kế từ quân đội”.*³¹

Như vậy, các giá trị được tôn vinh trong công việc ở các tổ chức do nam giới tạo nên chắc chắn sẽ khác với các giá trị của nữ giới: các giá trị này đề xuất việc loại bỏ tình cảm (nữ giới thường luôn gắn với cá giá trị có liên quan đến tình cảm như: sự cảm thông, sự chia sẻ, tình bạn...). Nam giới có xu hướng trung thành với người cầm quyền hơn, trong khi phụ nữ có xu hướng trung thành với các thành viên của tổ chức hơn.

³⁰ Xem Colvill, 1982; Grant, 1988, Lorber, 1986..

³¹ Baudoux, trong bài giảng của Germain Julien (Canada)

Trong thực tế ở các tổ chức, 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, ví dụ: khả năng lập kế hoạch, khả năng tổ chức, tư duy lôgic, năng lực tổng hợp, sáng kiến, sáng tạo và tự tin... Các tiêu chuẩn vốn là thế mạnh của phụ nữ thường không được quan tâm đến như: giao tiếp tốt, biết lắng nghe đối tác, dễ dàng thiết lập các mối quan hệ, nhạy cảm, linh hoạt, năng động, biết động viên, có khả năng thuyết phục, mềm dẻo và cẩn thận.. Các nam giới chỉ có thể giao chức vụ quản lý cho phụ nữ khi họ cảm nhận được các giá trị đã được chính thức hoá và phụ nữ đã buộc phải chấp nhận.

Khó khăn của phụ nữ trong việc phát triển chức nghiệp thường gắn liền với việc họ không tuân theo các chuẩn mực ứng xử không chính thức do tổ chức đề xuất, các chuẩn mực này thường được nam giới đồng hoá. Phụ nữ thường tin tưởng vào việc phát triển năng lực nhờ sự lao động miệt mài, trung thực, trong khi lẽ ra họ phải tham gia vào các “trò chơi chính trị” và chú trọng vào các mối quan hệ không chính thức bên ngoài. Phụ nữ thường khó khăn khi chủ động mời tiệc, hẹn hò hay tặng quà...

2.2.4. Những khó khăn của mô hình “gia đình hai sự nghiệp”

Công cuộc đổi mới có sức mạnh nội sinh từ sự giải phóng sức sản xuất có tác động là “đánh thức tất cả những tiềm năng còn đang ngái ngủ”, làm cho xã hội bùng nổ những giá trị. Chính vì vậy mà mọi người trong đó có phụ nữ có cơ hội tham dự vào tất cả mọi mặt của đời sống xã hội. Và cũng từ đây, tất cả các yếu tố liên quan đến lao động, đời sống nghề nghiệp và gia đình cũng không tránh khỏi những biến đổi to lớn này.

Trong những năm cuối thế kỷ lại đây, những thay đổi mạnh mẽ về kinh tế - xã hội đã làm nảy sinh một “truyền thống” gia đình mới ở Việt Nam. Mô hình “gia đình cân xứng” ra đời với sự thay đổi vai trò của người phụ nữ: trong mô hình gia đình mới này cả người vợ và người chồng đều có vai trò như nhau trong việc phát triển kinh tế gia đình, chăm sóc và giáo dục con cái và đóng góp trách nhiệm với xã hội. Gia đình “hai sự nghiệp” đã làm nảy sinh vấn đề tổ chức lao động và chia sẻ nhiệm vụ và nhiều điều chỉnh khác nữa trong đời sống gia đình, nói chung, và quan hệ vợ chồng, nói riêng. Cũng bắt đầu từ đây, những thử thách mới xuất hiện trên đôi “vai gầy” của người phụ nữ. Một câu hỏi có tính lựa chọn đang nảy ra thâm kín trong lòng nhiều thế hệ phụ nữ Việt nam: *gia đình hay sự nghiệp? Tình yêu hay quyền lực?*. Tất nhiên người phụ nữ luôn mong muốn vun đắp cho cả hai, bởi đó không hề là yếu tố đối lập mà là những yếu tố bổ xung cho nhau, làm phong phú thêm cuộc sống cá nhân của người phụ nữ. Rất có thể cả hai vợ chồng đều mong muốn vừa phát triển nghề nghiệp vừa chăm sóc con cái, nhưng họ không làm được điều đó vì tổ chức luôn đòi hỏi việc lựa chọn phải được tiến hành “đúng lúc”. Sự lựa chọn “hợp lý” của phần lớn các cặp vợ chồng trong hoàn cảnh đó thường là: người chồng tiếp tục con đường phát triển của mình thông qua tiến bộ nghề nghiệp, còn người vợ tập trung sự chú ý của mình vào công việc gia đình, chăm sóc cho các thành viên trong gia đình. Hiện nay phần lớn các cặp vợ chồng lựa chọn một cách “hợp lý” phương cách : đàn ông tham gia vào “cuộc chạy đua chức nghiệp”, trong khi đó sự nghiệp của người vợ bị đình trệ hoặc chỉ dừng lại ở mức duy trì . Đây chính là một trong các lí do căn bản lý giải vì sao phụ nữ ít tham gia vào hoạt động lãnh đạo, quản lý.

Theo điều tra của chúng tôi³², 100% số cán bộ nữ được hỏi đều đã lập gia đình và có con khi được hỏi đã có tới quá nửa (52,78%) cho rằng : *tham gia công tác quản lý họ còn rất ít thời gian cho công việc gia đình.*

Bảng 18 : Thời gian dành cho gia đình

STT	ý kiến	số lượng	%
1	Không còn thời gian làm công việc gia đình	01	02,78
2	<i>Có ít thời gian làm công việc gia đình</i>	<i>19</i>	<i>52,78</i>
3	Vẫn đủ thời gian làm công việc gia đình	16	44,44
4	do phải hy sinh thời gian nghỉ ngơi Khó nói	0	

Chính vì vậy, khi được hỏi hiện nay tại sao chúng ta chưa có nhiều phụ nữ làm công tác quản lý có 33,33% số chị em đưa ra lý do : do công việc chăm sóc gia đình chiếm nhiều thời gian nên không có thời gian tham gia công tác quản lý .³³

³² Số lượng : 36 cán bộ nữ;

Độ tuổi : Hầu hết chị em trong độ tuổi từ 35 đến 51 (chiếm 97,22% tổng số mẫu), duy nhất 1 trường hợp ở tuổi 29;

Tình trạng hôn nhân : 100% đã lập gia đình và đã có con;

Đa số chị em được hỏi đều đã trải qua và đang trong cương vị người quản lý, trong đó có 17/36 chị đang nhiệm quản lý (chiếm ~50%)

Hầu hết chị em có thâm niên làm công tác quản lý từ 3 đến 15 năm (có 1 trường hợp mới có 1 năm).

³³ Xem phụ lục

Hoặc nếu phải tham gia công tác quản lý và cộng với công việc gia đình họ sẽ không còn thời gian nghỉ ngơi (44,44%) hay phải dựa vào sự giúp đỡ của gia đình (47,22%) hoặc phải có người giúp việc.³⁴ Có như vậy họ mới có thể cùng một lúc hoàn thành tốt cả hai công việc. Thực sự đây là một thử thách lớn mà phụ nữ đang phải đối mặt, nhất là những phụ nữ trẻ, - sự lựa chọn giữa gia đình hạnh phúc và sự thăng tiến trong sự nghiệp.

2.2.5. Sự thiếu vắng cơ chế quản lý chức nghiệp, nói chung, và cho phụ nữ, nói riêng

“...Hơn 20 năm kể từ khi thống nhất đất nước, Việt nam hoàn toàn có thể tự hào vì những thành quả của mình trên bước đường tiến tới sự bình đẳng về giới. Những thành quả này một phần nhờ sự cam kết về chính trị của Chính phủ Việt nam, bắt đầu bằng việc Chủ tịch Hồ Chí Minh đề cao vai trò và tiềm năng của phụ nữ. Mặc dầu là một nước rất nghèo, với mức GNP bình quân đầu người chỉ khoảng 220 USD, Việt Nam đã đạt được sự bình đẳng gần như hoàn toàn về giới nếu xét về phương diện giáo dục tiểu học, tỷ lệ biết chữ của người lớn, chăm sóc sức khỏe và sự tham gia vào lực lượng lao động. Phụ nữ Việt nam tham gia tích cực vào hoạt động kinh tế nhờ có hệ thống chăm sóc trẻ em và chế độ nghỉ thai sản”³⁵.

Tuy nhiên, để phụ nữ có thể chiếm lĩnh những vị trí quản lý cao, có ảnh hưởng đến quá trình ra các quyết định quan trọng của một cơ quan lại cần phải có một cơ chế hỗ trợ phụ nữ tìm ra con đường phát triển chức

³⁴ Xem phụ lục

³⁵ Báo cáo thực nghiệm “Việt Nam qua lăng kính giới” của UNDP do ông Jaikishan Desai trình bày đã ghi :”

nghiệp, phù hợp với nguyện vọng và khả năng, đáp ứng được các nhu cầu của tổ chức

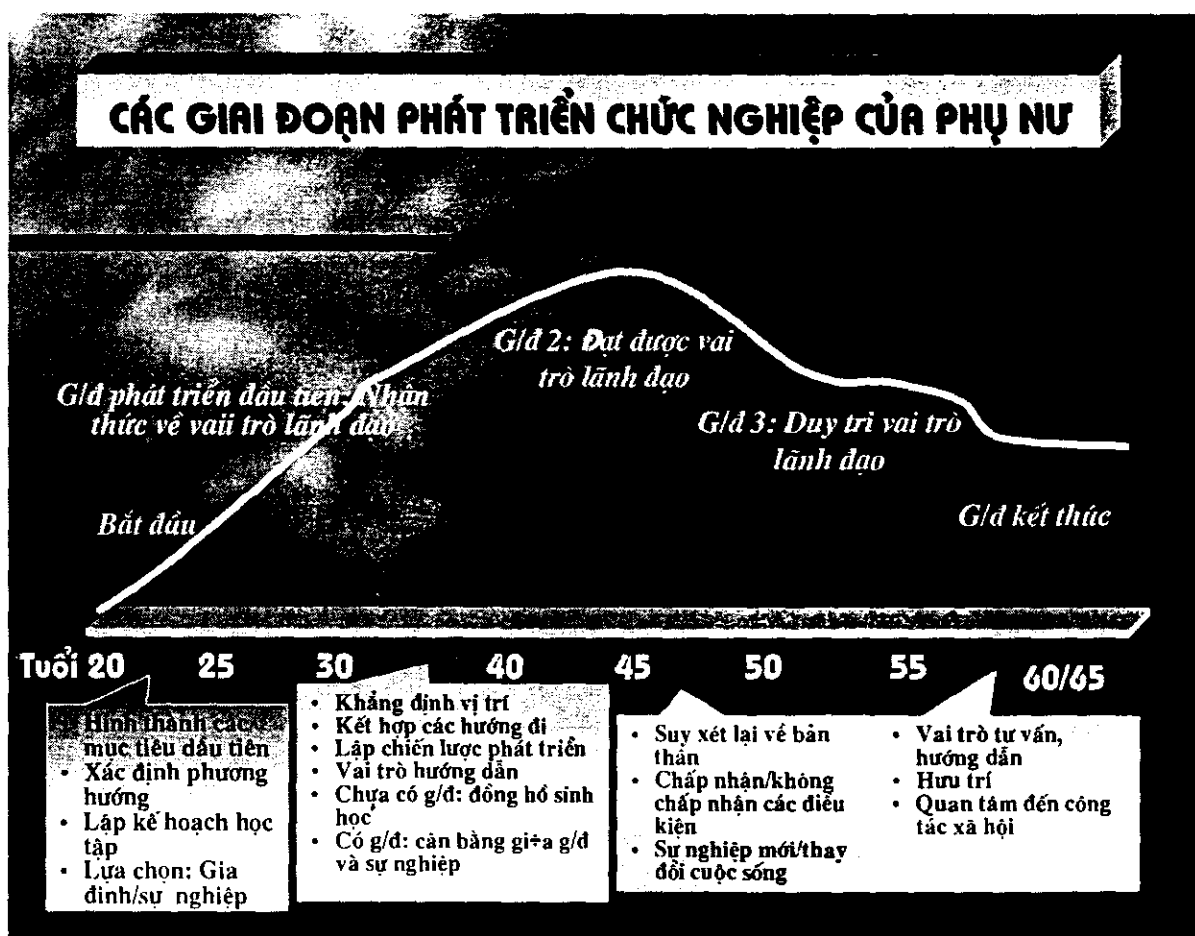
Chức nghiệp là toàn bộ con đường sự nghiệp của cá nhân, chia thành từng giai đoạn mà mọi cá nhân có việc làm đều phải đi theo. Mỗi giai đoạn chức nghiệp cho thấy vai trò mà người chủ của nó nắm giữ, các chức năng khác nhau và kinh nghiệm gắn với công việc của tất cả các yếu tố này nằm trong một bối cảnh mang tính tạm thời và gắn với một hay nhiều tổ chức.

Về mặt lý thuyết, mỗi cá nhân đều đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển sự nghiệp của chính mình. Tuy nhiên, trong thực tế mọi việc lại không suôn sẻ như vậy. Sự tác động qua lại của nhiều yếu tố khiến con người ta không thể làm được điều mình mong muốn đạt được trên con đường chức nghiệp. Ví dụ, chức nghiệp của phụ nữ thường bị ảnh hưởng rất nhiều 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 và khi nào trở thành mẹ, những yếu tố bất ngờ luôn xảy ra trên con đường chức nghiệp của phụ nữ. Vì vậy, để có thể làm chủ được tình thế phải có một cơ chế quản lý chức nghiệp giúp cho các cá nhân, nhất là phụ nữ xác định được hướng đi để có thể tiếp cận được các vị trí mà họ có tham vọng muốn đạt được.

Hiện nay, mặc dầu trong các cơ quan đều có Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ, thì việc giúp phụ nữ dự báo con đường chức nghiệp phù hợp với mục tiêu của tổ chức và khả năng cá nhân vững tin hướng tới những vị trí quản lý cao hơn trong tổ chức vẫn còn là một vấn đề chưa được quan tâm.

Trong thực tế, cần có những cách tiếp cận khác nhau đối với việc tư vấn chức nghiệp cho phụ nữ vì tham vọng của họ rất khác nhau. Một số phụ

nữ quan tâm đến việc làm thế nào để các giai đoạn chức nghiệp của mình diễn ra theo đường thẳng, đi lên và tương đối ổn định. Một số khác lại đánh giá cao sự tinh thông nghề nghiệp, không quan tâm đến các cơ hội thăng tiến, vì thế họ muốn con đường chức nghiệp của mình dừng lại ở mỗi giai đoạn dài và ổn định hơn chứ không đi lên. Cũng nhiều phụ nữ không quan tâm đến sự phát triển chức nghiệp. Họ cho rằng sẽ là quá đủ đối với một người phụ nữ khi có một việc làm ổn định và một mái ấm gia đình.



2.2.6. Cản trở về văn hoá tổ chức

Nhiều cản trở dễ nhận thấy vẫn tồn tại ở mọi công đoạn trong quản lý công chức và công vụ mà các nữ công chức thường vấp phải. Trước hết đó là rào chắn về văn hoá tổ chức : Sự thành kiến rõ rệt nhất đối với phụ nữ bao trùm lên tất cả các tổ chức là văn hoá tổ chức không chính thức. Văn hoá này liên quan đến thái độ, giá trị, niềm tin, chuẩn mực được khai thác trong tổ chức. Nó chi phối cách thức hoạt động, hành vi của con người. Nó là kết quả của những thái độ mang tính xã hội đối với phụ nữ trong phạm vi tổ chức. Hiện tượng này có thể thấy ở những biểu hiện cụ thể như : việc loại trừ phụ nữ khỏi các cuộc họp chính thức - nơi mà những người có cương vị chia sẻ thông tin và quan điểm³⁶; hoặc nó liên quan đến cách thức người đàn ông thực hiện công việc của họ trong một tổ chức ; hay một lời bình được sử dụng để đánh giá hay hạ thấp phụ nữ.

Phụ nữ cảm thấy bị loại khỏi mạng lưới không chính thức này ngay trong tổ chức của họ. Họ không phải là trung tâm của “hệ thống đàn ông”, đặc biệt là sự thoả hiệp của những người có vai trò chủ chốt. Phụ nữ có năng lực khi tỏ rõ năng lực thì thường bị coi nhẹ chỉ vì nó không phù hợp với cách nhìn định kiến. Nhiều đàn ông không cảm thấy thoải mái khi làm việc với phụ nữ và thường bị đe dọa bởi thành công của họ. Phụ nữ cũng thường bị đem ra so sánh không công bằng với nam giới trong một số tiêu chí trong thực hiện công việc. Ví dụ : Nam giới khi thay đổi công việc thường được nhận xét là có tham vọng và khả năng nhận những cơ hội tốt hơn. Ngược lại, phụ nữ thay đổi công việc bị xem là không ổn định, kém độc lập. Phụ nữ được khuyến khích phải là người chấp nhận rủi ro trong khi phải đảm bảo

³⁶ Cũng có thể xuất phát từ một thực tế là không có phụ nữ nắm giữ những vị trí chủ chốt trong tổ chức

rằng họ vẫn tiếp tục được nhìn nhận như là người có tài đặc biệt. Họ còn phải cứng rắn nhưng lại phải có nữ tính. Phụ nữ được khuyến khích cần có tham vọng nhưng không hy vọng vào những ứng xử bình đẳng. Cuối cùng họ được khuyến khích đảm đương trách nhiệm trong khi vẫn cần đi tìm lời khuyên của người khác - những mâu thuẫn này không tồn tại với nhà quản lý nam giới.

Những thái độ phân biệt về giới này vẫn tiếp tục tồn tại trong xã hội và trong các tổ chức. Nó không chỉ ảnh hưởng đến trao công việc (thường là những công việc có nhiều thử thách nhưng ít thú vị hoặc đặt vào những chỗ không thể lên được nữa - "vị trí bị đóng băng"), thăng cấp. Không may là rất nhiều phụ nữ lại chấp nhận định kiến này và tin rằng họ không phù hợp với công việc quản lý, e ngại mất nữ tính khi làm quản lý...

Những cản trở về thái độ của cấp trên đối với phụ nữ ảnh hưởng đến mức độ thẩm định sự thực hiện công việc và các cơ hội phát triển mà phụ nữ có được. Thành kiến là thái độ đặc biệt dựa vào sự đánh giá về mặt tình cảm hay là những nhận định có sẵn của một người chỉ dựa vào quan hệ nhóm. Hệ quả các quyết định kiểu này chứng tỏ rõ ràng sự phân biệt. Sự tranh luận về khả năng và thái độ của nhà quản lý nam giới khác nhà quản lý nữ giới cũng được sử dụng để đặt phụ nữ ngoài công tác quản lý. Tuy rằng hiện nay có xu hướng tốt hơn nói rằng : Sự khác nhau là có lợi, phụ nữ bổ sung cho nam giới trong các cấp quản lý và đem lại sự cân bằng khoẻ khoắn cho các tổ chức.

Tuyển dụng và lựa chọn là hai quá trình liên quan đến nhau và tạo ra cản trở cơ bản về mặt tổ chức mà phụ nữ phải đối mặt. Khi đưa ra các tiêu chí trong tuyển dụng là cái khách quan hơn, song khi chọn ai đó lại thường

mang tính chủ quản. Mặc dù khi thông báo tuyển dụng các vị trí công việc, các tổ chức để nhấn mạnh cam đoan tạo cơ hội bình đẳng và khuyến khích phụ nữ đăng ký. Song quá trình không chính thức đã xác định các ứng cử viên thích hợp. Thông báo chỉ đơn giản là chứng minh cho sự hiện diện của một quá trình bình đẳng. Đối với phụ nữ được xem xét một cách nghiêm túc trong những trường hợp như vậy, họ phải thể hiện rõ ràng là người đặc biệt nếu muốn được chấp nhận. Họ thường vấp phải câu hỏi phân biệt, hạ thấp trong các buổi phỏng vấn. Ví dụ : Chị có con không? Chị thu xếp việc chăm sóc chúng như thế nào ? Chồng chị có đồng ý với các chuyến đi công tác của chị không ?

Giao công việc khác nhau giữa phụ nữ và nam giới cũng là nguyên nhân của những thành kiến về giới. Nam giới ở cương vị quản lý và chuyên môn thường được giao công việc chủ chốt hơn và có khả năng nắm bắt phù hợp với những ưu tiên của tổ chức và công việc. Phụ nữ giao những công việc ít quan trọng hơn nên có trở thành tiền đề cho đánh giá công việc thấp hơn và thường bị bỏ qua khi có cơ hội thăng tiến. Công việc dựa vào giới thì hiển nhiên nhóm lãnh đạo nhấn mạnh việc có mặt phụ nữ trong những công việc không quan trọng.

Đánh giá công việc : Giới tính của một người được cân nhắc thì rõ ràng là ảnh hưởng đến đánh giá công việc của họ. Đàn ông thường đánh giá về bản thân cao hơn phụ nữ đánh giá về mình. Ngược lại phụ nữ thường không đánh giá hết công việc họ đã làm. Nhân tố quan trọng cho sự tồn tại của việc đánh giá công việc có thành kiến về giới có liên quan đến mức độ mà công việc và các mục tiêu được xem xét đánh giá. Trong những tình huống như vậy việc thực hiện tốt công việc sẽ gặp khó khăn trong đánh giá.

Chỉ khi mà mục đích và các công việc được chỉ ra một cách rõ ràng thì việc đánh giá sẽ công tâm hơn.

Khi mà công việc hàng ngày dựa vào năng lực kỹ thuật thì việc thực hiện đánh giá công việc khá là công tâm. Giới tính của người bị đánh giá ít liên quan đến việc đánh giá, nhưng khi giữ cương vị cao trong tổ chức thì những chỉ tiêu để đánh giá khả năng trở nên khó đo đếm. Cái gì được đánh giá và đánh giá như thế nào thường ít được xác định một cách cụ thể. Nên thường là kết quả của một giai đoạn chủ quan.

Những cương vị quản lý ở cấp thấp nhất có thể là bước thăng tiến đầu tiên của nam giới nhưng lại trở thành những cương vị nắm giữ suốt đời của phụ nữ. Nam giới thường được đánh giá là có khả năng nắm giữ trọng trách, giữ vụ trí độc lập hơn phụ nữ. Những thiên vị vô tình này có thể ảnh hưởng đến chất lượng của những đề đạt, kiến nghị; những hiệu quả công việc và việc nắm giữ trọng trách trong hành chính. Những ảnh hưởng dôn tụ của những thiên vị như vậy trong đánh giá cần được xem xét lại. Bởi vì những cơ hội có được thường phụ thuộc vào việc nhận ra những thành tích trước đây.

Đề bạt : Phụ nữ thường sử dụng nhiều thời gian ở các cấp đề bạt hơn là đàn ông. Họ dấn chân ở ngay bậc thang đầu tiên và thường va phải những bức tường kính mà không nhìn thấy được. Việc thăng tiến lên vị trí đứng đầu của một tổ chức (lại có nghĩa hơn cả so với việc nhận công việc) phần nhiều không vì thực hiện công việc một cách xuất sắc mà đơn giản là được xem xét đến.

Phụ nữ thường được xem là không có động cơ ở những cương vị hành chính. Rất ít phụ nữ đăng ký để được đề bạt. Họ đăng ký nhiều hơn khi được

khích lệ bởi đàn ông. Và họ phải nhận rủi ro thất bại lớn hơn là đàn ông. Do kết quả của việc thiếu mô hình dành cho phụ nữ ở cấp cao trong các tổ chức. Vì vậy, việc không nắm giữ được các cương vị thường xảy ra với phụ nữ hơn là với đàn ông trong cùng một hoàn cảnh. Đồng thời, vấn đề còn là ở chỗ khi có một phụ nữ xin được đề bạt vào cương vị chưa từng có một phụ nữ nào nắm giữ trước đây thì hành vi đó sẽ tạo ra sự chống đối và áp lực không cần thiết. Phụ nữ có ít lòng tự cao hơn là nam giới. Họ thường không mơ ước tới vị trí mà họ không tin tưởng có thể đạt được.

Tóm lại, *cản trở tính năng động của phụ nữ có nhiều nguyên nhân*. Nó là kết quả của việc được bổ nhiệm vào những cương vị ít có tương lai, ít cơ hội thăng tiến. Nó cũng có thể là kết quả của việc giao nhiệm vụ không quan trọng đối với mục tiêu, vai trò của tổ chức. Việc đề bạt được xem là ấn tượng có giá trị của phụ nữ.

Về công tác tổ chức: Sự thực hiện và các thủ tục về tổ chức khác nhau tạo ra những khó khăn cho phụ nữ trong cơ hội... do xuất phát từ định kiến về giới. Khi đưa ra quyết định đề bạt họ thường lợi đi việc đánh giá thực hiện công việc theo thang bậc. Mặc dù các quá trình có thể xuất hiện khách quan nhưng thực tế nó lại diễn ra rất chủ quan và rào chắn này có ảnh hưởng tiêu cực đến việc giao nhiệm vụ, đánh giá, đề bạt. Đồng thời nó có tác động đối với đào tạo và lập kế hoạch công việc trong khuôn khổ một tổ chức. Các tổ chức hiện nhiên thường thất bại trong việc quan tâm đến nguyện vọng của phụ nữ như đối với nam giới.

Các cản trở về mặt tổ chức là những hoạt động thực tế được chấp nhận. Nó cho phép nam giới được mắc lỗi còn phụ nữ thì ... Nam giới được trao nhiều cơ hội trong các cương vị lãnh đạo không chính thức. Chẳng hạn, dẫn

đầu một đoàn đi khảo sát hay một nhóm nghiên cứu ... Vì vậy nam giới có nhiều cơ hội được để ý tới hơn. Họ cũng được nhiều thông tin phản hồi tích - tiêu cực nhiều hơn phụ nữ, kể cả thông tin trực tiếp và gián tiếp. Những nhận định phản hồi không tốt thường được xem là tổn thương phụ nữ nên không thích hợp. (Đây là nhận định về giới). Phụ nữ thường có xu hướng giám sát chặt chẽ hơn nam giới và có xu hướng diễn đạt chỉ trích như là sự hạ thấp cá nhân. Họ thường thích chỉ trích nhau hơn là đối với nam giới. Thêm vào đó nam giới nhìn nhận lòng tin và sự trung thành là vô cùng quan trọng trong xây dựng đội ngũ. Còn phụ nữ lại nhìn nhận năng lực như là thành tố quan trọng nhất. Nam thường học hỏi bằng việc chia sẻ trong hoạt động còn phụ nữ lại qua trò chuyện.

2.2.7. Một số chính sách “ưu tiên” cho phụ nữ song vô hình chung đã cản trở sự phát triển và sự tiến bộ của phụ nữ làm quản lý và lãnh đạo

Bộ Luật Lao động quy định tuổi về hưu cho phụ nữ là 55 tuổi, thấp hơn 5 tuổi so với nam giới. Như đã phân tích ở trên, để thực hiện chức năng sinh đẻ, phụ nữ đã chậm hơn nam giới ít nhất là 5 năm, thường ở lứa tuổi 32-35 phụ nữ mới có điều kiện để học tập, phấn đấu, tích lũy kinh nghiệm, tập trung cho công tác chuyên môn. Tuy nhiên, đến giai đoạn này nhiều quy định về đào tạo nâng cao lại hạn chế tuổi đào tạo của phụ nữ là 35 hoặc 40. Khi cử cán bộ đi đào tạo hoặc đề bạt thường chú ý đến năm còn lại công tác, cống hiến (khoảng 5 năm). Vì thế, nên phụ nữ làm quản lý, lãnh đạo phải về hưu sớm hơn nam giới 5 tuổi, có nghĩa là ở tuổi 50 phụ nữ không được đào tạo, không được đề bạt nữa. Trong khi đó, nam giới ở 54 tuổi vẫn được đề bạt, đào tạo. Điều này làm hạn chế khả năng nâng cao kiến thức của phụ nữ,

hạn chế phụ nữ có học vị, học hàm, phụ nữ tham gia vào lãnh đạo các cấp, các ngành.

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NHẪM TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC QUẢN LÝ VÀ VAI TRÒ CỦA PHỤ NỮ VIỆT NAM TRONG CÔNG VỤ

3.1. NHỮNG ĐỀ XUẤT MANG TÍNH VĨ MÔ

3.1.1. Đổi mới quan điểm đánh giá, lựa chọn và đề bạt phụ nữ vào các chức vụ quản lý trong công vụ

Nghị quyết 04-NQ/TW (ngày 12-7-1993) của Bộ Chính trị đã khẳng định quan điểm của Đảng về công tác cán bộ nữ là: "Phấn đấu tăng tỷ lệ nữ trong các cấp uỷ Đảng, cơ quan nhà nước, trong các lĩnh vực quản lý kinh tế-xã hội, y tế, giáo dục, khoa học, nghệ thuật³⁷. Quan điểm trên đã được Ban Bí thư Trung ương Đảng hướng dẫn cụ thể là:

- "Tăng cường cấp uỷ viên nữ, uỷ viên thường vụ nữ trong các cấp uỷ Đảng.
- Tăng cường cán bộ nữ trong các cấp chính quyền, các cơ quan dân cử (Quốc hội, hội đồng nhân dân), trong các đoàn thể và Mặt trận tổ quốc.
- Những ngành đông nữ, những xí nghiệp quốc doanh đông nữ (30% trở lên) và những ngành mà chức năng, nhiệm vụ có liên quan nhiều vấn đề phụ nữ, các cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ, kế hoạch, chính

³⁷ Xem Nghị quyết 04/NQ-TW của Bộ chính trị ngày 12/7/1993 về đổi mới và tăng cường công tác vận động phụ nữ trong tình hình mới)

sách..., phải có tỷ lệ cán bộ nữ tương xứng và phải có cán bộ nữ giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt ở các cấp".

a. Tiêu chuẩn hoá cán bộ quản lý - Đổi mới quan điểm đánh giá, lựa chọn và sử dụng cán bộ nữ.

Việc xây dựng và quy hoạch lại đội ngũ cán bộ nữ trong tình hình mới là một yêu cầu cấp bách, đòi hỏi phải đổi mới quan điểm đánh giá, lựa chọn và sử dụng cán bộ. Phụ nữ tham gia ngày càng nhiều vào các cơ quan quyền lực đang trở thành xu thế của thời đại. Tuy nhiên, việc đánh giá, đề bạt cán bộ nữ trước hết cũng phải xuất phát từ tiêu chuẩn cán bộ và đặt quy hoạch cán bộ gắn với nhiệm vụ cụ thể của mỗi ngành.

Để có một đội ngũ cán bộ nữ đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới phải xác định tiêu chuẩn cán bộ một cách khoa học, có tính đến yếu tố về giới. Xác định tiêu chuẩn cán bộ nữ chính xác là cơ sở và tiền đề để đánh giá, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và đề bạt cán bộ đúng. Lâu nay ta mới xác định tiêu chuẩn cán bộ nói chung chứ chưa xác định tiêu chuẩn cho từng chức danh cán bộ. Tiêu chuẩn người lãnh đạo, quản lý nhà nước khác với tiêu chuẩn người quản lý kinh tế, quản lý xã hội. Tiêu chuẩn cũng phải được xác định rõ theo từng lĩnh vực chuyên môn cụ thể, từng cấp độ quản lý.

Trước đây, khi tham gia thị trường lao động, phụ nữ luôn có xuất phát điểm thấp hơn nam giới, do đặc điểm giới tính, quan điểm xã hội dồn công việc gia đình lên vai người phụ nữ cùng với chức năng sinh đẻ. Những năm gần đây, được sự quan tâm của Nhà nước thông qua các chính sách đào tạo, đào tạo lại, quan niệm xã hội cũng thay đổi nam giới cùng chia sẻ trách

nhiệm gia đình với phụ nữ cũng là để nhằm san bằng khoảng cách của xuất phát điểm đó. Vì vậy, ngày nay muốn có một đội ngũ quản lý chất lượng cao, điều hành công việc có hiệu quả, thì việc đề bạt phải tránh tình trạng ưu tiên, chiếu cố hoặc đề bạt cho đủ cơ cấu. Việc tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ phải căn cứ vào vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của từng chức danh cán bộ khác nhau để đề ra các tiêu chuẩn khác nhau. Xét dưới góc độ giới, phụ nữ và nam giới đều có khả năng tham gia vào công tác quản lý. Nếu phụ nữ có đủ điều kiện và tiêu chuẩn sẽ có cơ hội được cất nhắc ngang hàng như nam giới vào những vị trí xứng đáng. Việc cất nhắc, đề bạt không nên chậm chước về năng lực trình độ nhưng nên ưu tiên về thứ tự, có thể nhiều người cùng đạt tiêu chuẩn thì trước hết ưu tiên phụ nữ.

Việc xác định tiêu chuẩn chức danh cán bộ phải phù hợp với điều kiện lịch sử, kinh tế-xã hội và con người Việt Nam. Xác định rõ tiêu chuẩn cán bộ để đánh giá lựa chọn những phụ nữ ưu tú, đồng thời cũng là mục tiêu cụ thể để phụ nữ chưa đủ tiêu chuẩn phấn đấu vươn lên đạt tới những vị trí quản lý. Để trở thành nữ cán bộ quản lý phải có đủ cả điều kiện và tiêu chuẩn. Điều kiện là những quy định về bằng cấp, học vị, tuổi tác, sức khoẻ... còn tiêu chuẩn là những tiêu chí cụ thể hoá về phẩm chất, năng lực của cán bộ. Không nên xem nhẹ bằng cấp học vị hoặc tuyệt đối hoá bằng học vị, đồng nhất bằng cấp học vị với năng lực công tác. Bằng cấp học vị chỉ là điều kiện để tạo ra năng lực chứ bản thân nó chưa phản ánh đầy đủ năng lực.

Trong thực tế, khi đưa ra những tiêu chuẩn cụ thể về bằng cấp, học vị và kết quả công tác chuyên môn để đề bạt một cán bộ thì không phải là khó tìm được một phụ nữ có đủ các yêu cầu đó. Vấn đề là ở chỗ các tiêu chuẩn nêu ra lại quá chung chung, như có khả năng lãnh đạo, được quần chúng tín nhiệm, công tác quần chúng tốt... nhiều khi dẫn tới việc khó tìm được một

phụ nữ đạt được những tiêu chuẩn này. Các tiêu chuẩn chung chung đó trở thành các tiêu chuẩn chính trong lựa chọn, lợi thế sẽ thuộc về nam giới, họ dễ được lựa chọn hơn.

So với những yêu cầu mới của công tác quản lý thì phụ nữ có nhiều ưu thế như khả năng tiếp cận với mọi lớp người, tinh tế trong xử lý các quan hệ, khả năng tiếp thu những kiến thức mới...vì vậy, việc tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ quản lý chắc chắn sẽ lựa chọn được những phụ nữ, xuất sắc cho công tác lãnh đạo và quản lý.

b. Tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia bộ máy lãnh đạo.

Việc tham gia của các đại biểu nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý nhằm bảo đảm cho phụ nữ có người đại diện chân chính, bảo vệ quyền lợi chính đáng của họ. Họ có thể đề xuất các chính sách cần thực hiện, góp ý kiến về những nhiệm vụ cần đảm nhiệm, phản ánh nhu cầu của họ lên những cơ quan có thẩm quyền, kiểm tra đôn đốc việc thực hiện các chính sách đối với phụ nữ, đưa các công trình phúc lợi và vấn đề phát triển phụ nữ vào các dự án, chương trình ngắn hạn và cả chiến lược của cả quốc gia. Trách nhiệm của cán bộ nữ là rất nặng nề, vì đông đảo phụ nữ đặt nhiều hy vọng vào người đại diện. Việc phấn đấu vươn lên những vị trí quản lý của một số chị em còn mang một ý nghĩa to lớn, góp phần thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam. Đảng và Nhà nước ta cũng khuyến khích sự tham gia tích cực của phụ nữ vào các cơ quan quyền lực, tương xứng với vai trò và sự đóng góp của chị em vào sự nghiệp phát triển đất nước. Như vậy, việc tăng tỷ lệ của phụ nữ tham gia vào bộ máy lãnh đạo, quản lý là hết sức cần thiết, trên cơ sở trình độ năng lực, nguyện vọng của phụ nữ và cũng phù hợp với yêu cầu khách quan.

Tuy nhiên, tăng thế nào và tăng bao nhiêu là khoa học và hợp lý với từng ngành, từng lĩnh vực lại là vấn đề cần nghiên cứu đối với công tác quy hoạch cán bộ nữ trong thời kỳ đổi mới.

Trong báo cáo quốc gia của Chính phủ Việt Nam về việc thực hiện chiến lược Nairobi vì sự tiến bộ của phụ nữ có đề ra mục tiêu nhằm nâng cao vai trò, vị trí của phụ nữ tham gia vào bộ bộ máy lãnh đạo, tư vấn và ra quyết định với tỷ lệ phụ nữ:

- 20-30% trong các cơ quan dân cử các cấp;
- 15-20% trở lên ở các cấp chính quyền;
- Đối với các Bộ, ngành đông nữ phải có phụ nữ tham gia lãnh đạo chủ chốt;
- Cơ quan, xí nghiệp có từ 30% nữ trở lên phải có giám đốc hoặc phó giám đốc là nữ.

Tỷ lệ cán bộ nữ nêu trên được đặt ra như một định hướng phấn đấu, không phải là một cơ cấu "cứng". Và nếu phụ nữ không có đủ điều kiện và tiêu chuẩn để đáp ứng yêu cầu công tác đòi hỏi mà số lượng phụ nữ đủ tiêu chuẩn, năng lực đáp ứng lại vượt quá tỉ lệ, mục tiêu đặt ra thì vẫn có thể được để bạt vào những vị trí lãnh đạo, quản lý đó là điều cần thiết và nên làm. Nhà nước khuyến khích, toàn xã hội ủng hộ, nhưng có đủ năng lực đảm đương trọng trách hay không lại hoàn toàn tùy thuộc vào bản thân người phụ nữ. Vì vậy, việc đặt ra tỷ lệ cán bộ nữ như trên chỉ mang tính tương đối. Để công tác quy hoạch cán bộ nữ mang lại hiệu quả cao, đáp ứng được yêu cầu đổi mới, còn phải phụ thuộc vào tình hình cụ thể của từng cấp, từng ngành, từng lĩnh vực. Mặc dù vậy, việc đề ra tỷ lệ cán bộ nữ trong khu vực quản lý nhà nước, các cơ quan dân cử nhằm tạo hướng phấn đấu sẽ là một trong những giải

pháp khích lệ phụ nữ tích cực trau dồi, vươn lên, góp phần nâng cao vị trí của người phụ nữ, mang lại hiệu quả tích cực trong tương lai.

Thực tế cho thấy những năm gần đây nước ta tập trung phát triển các ngành du lịch, dịch vụ, công nghệ nhẹ, công nghiệp sản xuất hàng tiêu dùng, hàng thu công xuất khẩu, các ngành nông- lâm nghiệp, công nghiệp chế biến.... là những ngành sử dụng nhiều lao động nữ. Ở khu vực sự nghiệp giáo dục, y tế nữ cũng chiếm tỉ lệ cao trên 60%. Vì vậy, việc đầu tư để tăng tỉ lệ phụ nữ vào công tác lãnh đạo, quản lý trong những ngành này là nhu cầu bức thiết.

3.1.2. Tạo nguồn cán bộ nữ.

Một trong những nguyên nhân của việc phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý chưa nhiều, chưa đáp ứng được yêu cầu của xã hội là nguồn cán bộ nữ chưa đáp ứng được. Để đáp ứng yêu cầu về lực lượng cán bộ tham gia vào lãnh đạo, quản lý, chúng ta cần hết sức quan tâm đến vấn đề tạo nguồn.

a. Kế hoạch hoá chức nghiệp cho phụ nữ

Kế hoạch hóa chức nghiệp là một quy trình có liên quan đến cả cá nhân và tổ chức. Nó là một sự điều chỉnh gắn với mục tiêu của nhân viên với mục tiêu, dự án của tổ chức thông qua việc sử dụng tiềm năng của họ. Để tự lập kế hoạch chức nghiệp của mình, các cá nhân phải trả lời các câu hỏi sau đây: điều tôi quan tâm là gì, khả năng và nhu cầu trước mắt của tôi là gì? Tôi muốn ở vị trí nào trong một năm, ba năm tới? Tôi sẽ làm loại công việc nào? ở mức độ nào? Trả lời được câu hỏi này các cá nhân sẽ xây dựng được một

chiến lược phù hợp nhằm đạt được mục tiêu đã định. Trong khi thực hiện các mục tiêu của mình, cá nhân cần tạo hướng mục tiêu của mình phù hợp với mục tiêu của tổ chức. Ngược lại, sự hỗ trợ của tổ chức là hết sức quan trọng. Từ trước tới nay, vấn đề kế hoạch hoá chức nghiệp cho phụ nữ chưa được chúng ta quan tâm nhiều. Mọi công tác đề bạt, thăng tiến thường được tiến hành "tuỳ cơ", không có kế hoạch, chuẩn bị trước. Để khắc phục tình trạng này, cần thiết phải đề ra một kế hoạch phát triển cán bộ nói chung và cán bộ nữ nói riêng, và bản thân mỗi nhân viên phải xây dựng kế hoạch phát triển nghề nghiệp cho mình. Như vậy, chúng ta sẽ chủ động hơn và có thể kết hợp hài hoà giữa các mục tiêu cá nhân và mục tiêu của tổ chức.

b. Xây dựng chiến lược đào tạo, nâng cao trình độ của cán bộ nữ về mọi mặt.

Khi đặt vấn đề về nguồn của cán bộ nữ, Đảng ta chỉ rõ: "Cần xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng sử dụng lao động nữ nói chung và cán bộ nữ nói riêng. Trước mắt, các cấp các ngành từ trung ương đến cơ sở phải có quy hoạch cán bộ nữ. Sớm xác định những ngành, những lĩnh vực phù hợp. phát huy được thế mạnh của phụ nữ, những chức danh lãnh đạo, quản lý cần có cán bộ nữ, từ đó có kế hoạch tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng. Chú ý phát hiện tài năng trẻ và có quy trình đào tạo, bồi dưỡng để sớm đề bạt, sử dụng."(Xem Chỉ thị 37-CT/TW, ngày 16-5-1994). Chỉ thị có nêu việc nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ tham gia công tác quản lý nhà nước

Phụ nữ có văn hóa, có kiến thức sẽ tự đảm bảo việc hoà nhập và tham gia vào mọi lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội. Nâng cao trình độ của phụ nữ chính là giải pháp tạo điều kiện để phụ nữ phát huy tiềm năng của mình, xoá bỏ sự ngăn cách giữa phụ nữ và nam giới. Từ trước đến nay, do

những đặc tính về giới: sức khỏe và thời gian lao động, phụ nữ luôn bị coi là đối tượng "yếu" thế hơn nam giới trong thị trường lao động, cộng thêm việc kiến thức được trang bị kém hơn, dẫn đến tình trạng chỉ làm được những công việc ít phức tạp hơn và có mức lương thấp hơn. Rõ ràng là phụ nữ khó có cơ hội tìm cho mình một chỗ đứng vững chắc trong xã hội nếu không được học tập và đào tạo. Vì vậy, để hỗ trợ cho phụ nữ, Nhà nước cần đưa kế hoạch giáo dục đào tạo cho phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ nông thôn, phụ nữ dân tộc, vào các chương trình phát triển quốc gia nhằm nâng cao mặt bằng dân trí cho phụ nữ. Trước hết, phải hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học và có biện pháp khắc phục tình trạng trẻ em nghèo bỏ học đặc biệt là trẻ em gái. Tiến hành nghiên cứu sâu hơn nữa về vấn đề giới để từ đó đưa nội dung này vào chương trình giáo dục ở các cấp phổ thông.

Bên cạnh việc đầu tư phát triển vấn đề giáo dục văn hoá phổ thông, cần chú ý đào tạo phát triển, đào tạo bổ sung, đào tạo lại. Kinh tế thị trường phát triển gắn liền với việc áp dụng tiến bộ khoa học và công nghệ. Lao động chân tay được thay thế bằng lao động máy móc, sức mạnh thể lực nhường chỗ cho sức mạnh trí tuệ. Trong điều kiện khoa học công nghệ mới, lao động nữ cần được tạo điều kiện để học nghề, nâng cao tay nghề, phát huy năng lực trí tuệ, ứng dụng công nghệ mới. Sự trưởng thành của lực lượng lao động nữ luôn có quan hệ chặt chẽ với việc phát triển đội ngũ cán bộ nữ. Lực lượng lao động nữ với chất lượng cao sẽ là tiềm năng to lớn, là nguồn cung cấp cán bộ nữ.

Việc xây dựng đội ngũ cán bộ nữ phải xuất phát từ đường lối chính trị, công tác cán bộ của Đảng trong thời kỳ mới và phải đảm bảo được yêu cầu sau:

- Đội ngũ cán bộ nữ phải được xây dựng có cơ cấu đồng bộ và có chất lượng, tương xứng với sự phát triển của lực lượng lao động nữ và phải có đủ phẩm chất, năng lực, trí tuệ phù hợp với cơ chế mới. Ngoài việc bố trí sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ nữ hiện có trên cơ sở đào tạo lại trình độ về mọi mặt cho cán bộ nữ tham gia lĩnh vực đào tạo và quản lý, cần phải chú trọng đào tạo nữ cán bộ trẻ để đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục các thế hệ cán bộ nữ một cách vững vàng và có hiệu quả. Điều đó đòi hỏi Bộ Giáo dục và Đào tạo, Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và các cấp hội phụ nữ có trách nhiệm phát hiện tài năng trẻ là nữ trong các trường học, trong đội ngũ trí thức nữ. Đào tạo cơ bản đội ngũ này, ta sẽ có một lực lượng cán bộ kế cận trong tương lai gần. Qua đó giới thiệu cho Cấp uỷ Đảng đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo thích hợp nhằm phục vụ nhu cầu của mọi lĩnh vực và mọi thành phần kinh tế.
- Chương trình đào tạo cán bộ nữ phải được thực hiện một cách cơ bản và toàn diện. Hiện nay công tác đào tạo và bồi dưỡng của ta vẫn thực hiện theo phương thức: Đối với cán bộ trẻ thì đào tạo cơ bản, còn với cán bộ nữ lớn tuổi thì bồi dưỡng ngắn hạn. Cần áp dụng hình thức đào tạo linh hoạt, luân phiên và sẽ thiết thực hơn nếu sau những lớp bồi dưỡng ngắn hạn nhằm cung cấp những kiến thức chung nhất thì có thể chuyển sang những khoá học chuyên sâu theo từng lĩnh vực. Cần quan tâm đặc biệt đến đào tạo cán bộ nữ là người các dân tộc thiểu số, phụ nữ ở các vùng cao, vùng sâu.
- Trong các trường đại học hiện nay, sinh viên, nhất là sinh viên nữ gặp nhiều khó khăn về điều kiện học tập, về ăn, ở, sinh hoạt, tài chính, vì vậy, số nữ sinh viên trong các trường đại học và cao đẳng giảm dần. Muốn tạo nguồn cán bộ nữ đáp ứng được nhu cầu của xã hội, nhà nước cần tăng đầu tư cho giáo dục, cải tiến phương pháp

đào tạo cho sát hợp với yêu cầu của xã hội để khi ra trường nữ sinh viên tìm việc làm đúng với chuyên ngành được đào tạo. Trong chương trình đào tạo, cần chú ý bổ sung những nội dung có liên quan đến giới một cách thích đáng, đặc biệt chú ý đặc điểm tâm lý, sinh lý, chức năng xã hội của phụ nữ cho cả hai giới.

Mặt khác, Nhà nước cần có những chủ trương, biện pháp khuyến khích học sinh nữ vào đại học, cần quan tâm tạo điều kiện về tài chính và môi trường học tập, cho những nữ sinh viên tốt nghiệp loại ưu có nguyện vọng được học thêm. Được đào tạo toàn diện, kết hợp với tính năng động sáng tạo trong cơ chế thị trường, chắc chắn đội ngũ nữ trí thức trẻ sẽ trở thành nguồn cán bộ nữ vững vàng, đáng tin cậy trong tương lai.

Việc tạo nguồn cán bộ nữ từ thấp đến cao có ý nghĩa đặc biệt nên việc đầu tư thỏa đáng cho các chương trình đào tạo, đào tạo lại cán bộ nữ của Nhà nước là hết sức cần thiết. Mục tiêu của các chương trình đào tạo đó là nâng cao trình độ của cán bộ nữ về mọi mặt.

Thứ nhất, nâng cao trình độ chuyên môn của phụ nữ. Muốn trở thành người quản lý trong lĩnh vực nào trước hết phụ nữ phải hiểu biết sâu sắc và làm tốt chính công tác trong lĩnh vực đó, nắm vững kiến thức chuyên môn. Không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, phụ nữ sẽ khẳng định chỗ đứng của mình trong công việc.

Thứ hai, bồi dưỡng trình độ chính trị cũng là khâu cơ bản trong chương trình đào tạo. Đây không phải là trang bị lý luận chính trị chung mà là bồi dưỡng để hình thành bản lĩnh chính trị, cho phép sáng tạo trong thực tiễn. Cơ sở của sự hình thành bản lĩnh chính trị là trí tuệ và đạo đức của

người cán bộ. Bản lĩnh chính trị bao gồm định hướng vững vàng, năng lực tiếp cận và tìm được lời giải của các bài toán trong cuộc sống, khả năng thuyết phục nhân dân hướng vào mục tiêu của Đảng trong công cuộc đổi mới.

Thứ ba, là bồi dưỡng trình độ quản lý nói chung cho những phụ nữ ưu tú. Ngoài những kiến thức về khoa học quản lý, còn phải coi trọng năng lực tổ chức thực tiễn thông qua các hoạt động lao động sản xuất-kinh doanh cũng như hoạt động trong các tổ chức, trong phong trào quần chúng rộng lớn của quá trình đổi mới của đất nước, tránh lý thuyết suông, bồi dưỡng trình độ quản lý của phụ nữ còn là bồi dưỡng phương pháp và quan hệ ứng xử phù hợp với tính chất công việc.

3.1.3. Tăng cường một số chính sách xã hội đối với phụ nữ

Các chính sách xã hội đối với phụ nữ đến nay đã đề cập đến nhiều nội dung khác nhau song đều nhằm thực hiện ba mục tiêu chính: (i), Khuyến khích phụ nữ tham gia lao động, sản xuất; (ii), Tạo điều kiện cho phụ nữ nâng cao trình độ và năng lực; (iii) Tăng cường công tác tham gia quản lý, lãnh đạo của phụ nữ.

a. Nhà nước cần thông qua việc ban hành một số chính sách xã hội nhằm phát triển nguồn nhân lực nữ

Để tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia ngày càng nhiều hơn vào công tác quản lý, Nhà nước cần tăng cường hơn nữa các chính sách xã hội. Các chính sách xã hội hỗ trợ cho phụ nữ cần dựa trên quan điểm:

- Giải phóng phụ nữ là một trong những nhiệm vụ quan trọng của cách mạng Việt Nam, có ảnh hưởng trực tiếp và lâu dài đến sự phát triển của đất nước. Vì thế phải tạo mọi điều kiện để phụ nữ tham gia có hiệu quả vào các hoạt động kinh tế-xã hội. Sự tiến bộ của phụ nữ không chỉ là lợi ích riêng của chị em, mà còn là lợi ích chung của toàn xã hội. Trong chiến lược phát triển kinh tế-xã hội phải lấy con người (trong đó đặc biệt quan tâm đến phụ nữ) là mục tiêu của sự phát triển.
- Các chính sách xã hội đối với phụ nữ phải nhằm tạo sự bình đẳng cho phụ nữ, đặc biệt là lao động nữ ở các vùng kinh tế, các khu vực đều được hưởng thụ những sự cải thiện tương ứng về vật chất và tinh thần, giảm dần sự cách biệt giữa các vùng..., khuyến khích chị em tham gia công tác lãnh đạo và quản lý nhằm phát triển đội ngũ cán bộ nữ cả về số lượng lẫn chất lượng.
- Cần tạo cơ hội ngang nhau về chức nghiệp của phụ nữ, tạo thuận lợi cho phụ nữ tiếp cận các vị trí lãnh đạo cấp cao. Nhiều khi vì sợ rủi ro, các nhà quản lý có khuynh hướng ưu tiên đề bạt những người mà họ biết rõ. Ở đây vai trò của mạng lưới tổ chức và nghề nghiệp phi chính thức đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc làm cho các cán bộ quản lý tiếp cận và hiểu biết nhân viên. Trên thực tế phụ nữ rất ít khi tham gia vào các mạng lưới kiểu này. Vì vậy, họ không tiếp cận được nhiều cơ hội chức nghiệp như nam giới. Để bù đắp những khiếm khuyết này, Nhà nước cần có chính sách khuyến khích phụ nữ hoà nhập các mạng lưới xã hội nghề nghiệp phi chính thức để tự khẳng định mình.
- Ở các vùng miền núi và nông thôn nước ta do mức sống thấp nên phụ nữ còn gặp nhiều khó khăn. Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ, cải thiện điều kiện làm việc, tạo việc làm nâng cao thu nhập cho phụ nữ

nghèo ở khu vực nông thôn, miền núi để tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia vào công tác lãnh đạo và quản lý.

Sự tham gia rộng rãi của phụ nữ nông thôn trong các hoạt động kinh tế-xã hội đã đóng góp đáng kể vào sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp chính- một công việc mà trước kia chủ yếu là người đàn ông gánh vác. Mặt khác, họ cũng đang đứng trước những thách thức lớn về trình độ học vấn so với nhu cầu việc làm trong quá trình công nghiệp hoá nông nghiệp nông thôn. Để trợ giúp cho người phụ nữ nông thôn khắc phục những khó khăn này, trước tiên Nhà nước cần có chương trình khuyến nông, cải tiến sản xuất nông nghiệp, áp dụng các chương trình hỗ trợ, giảm bớt được công lao động nông nghiệp và tạo điều kiện tăng thu nhập cho phụ nữ. Bên cạnh đó cần có chính sách giáo dục văn hoá, đào tạo, dạy nghề nâng cao kiến thức về quản lý và tổ chức sản xuất-kinh doanh có hiệu quả cho phụ nữ nông thôn. Ngoài ra, việc tạo môi trường để phụ nữ nông thôn tham gia các hoạt động kinh tế cũng là điểm cần lưu ý. Đó là việc cải thiện hạ tầng cơ sở và các dịch vụ xã hội tạo điều kiện bảo đảm sức khoẻ cho phụ nữ đồng thời cũng giảm bớt cho họ gánh nặng về công việc nuôi dạy con cái, tạo thêm cơ hội để họ vươn lên tự khẳng định mình. Đây là sự hỗ trợ rất cần thiết và mang tính xã hội cao. Làm được như vậy, người phụ nữ nông thôn mới có điều kiện để có thể tham gia vào công tác xã hội và quản lý xã hội ở cấp chính quyền cơ sở.

Đối với phụ nữ miền núi và dân tộc ít người, Nhà nước có chương trình đầu tư phát triển kinh tế-xã hội miền núi, tạo việc làm cho phụ nữ để nhanh chóng xoá đói giảm nghèo, cùng với chính sách đầu tư văn hoá giáo dục để nâng cao trình độ dân trí là dần dần xoá bỏ các tập tục lạc hậu, mê tín dị đoan và bất bình đẳng nam nữ. Phải coi đầu tư cho văn hoá giáo dục ở

miền núi chính là đầu tư cho sự phát triển kinh tế. Đồng thời, Nhà nước và các cơ quan chức năng cũng phải chú ý đến việc phổ biến và thực hiện tốt công tác kế hoạch hoá gia đình nhằm khắc phục hiện tượng sinh đẻ nhiều, là một trong những nguyên nhân dẫn đến đói nghèo và là hạn chế lớn nhất đối với khu vực này. Kinh tế phát triển, có văn hoá, người phụ nữ miền núi mới vượt qua được mặc cảm, vượt qua được bản thân mình, cố gắng vươn lên về mọi mặt để cùng tham gia các hoạt động quản lý xã hội cùng các cán bộ nữ miền xuôi.

a. Xây dựng chính sách linh hoạt về tuổi hưu cho nữ

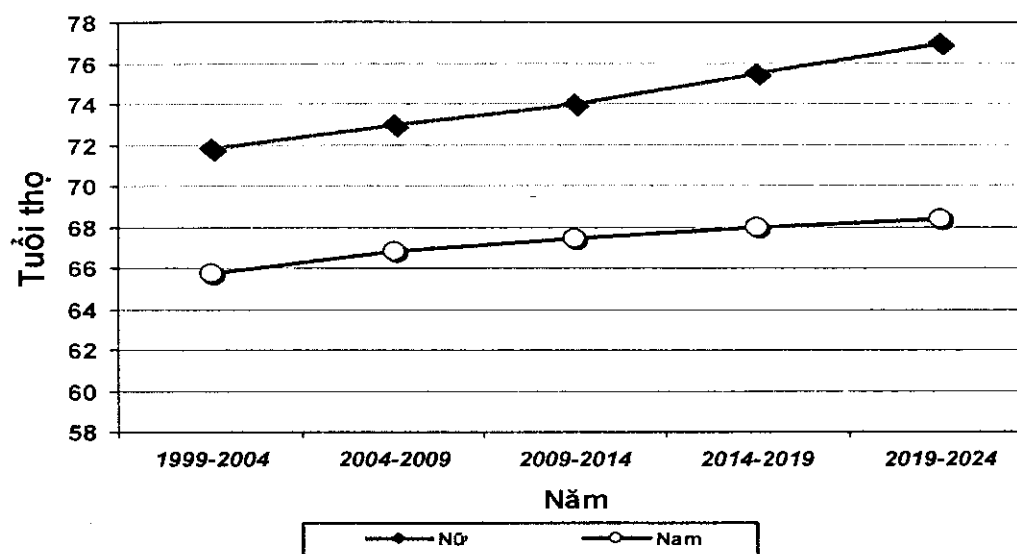
Một trong những chính sách xã hội được nhiều người quan tâm đó là xây dựng chính sách linh hoạt về tuổi hưu cho nữ. Việc khuyến khích phụ nữ học tập nâng cao năng lực của mình trong xã hội nói chung và công tác lãnh đạo, quản lý nói riêng cần tính đến yếu tố về giới với các vấn đề quyền lợi và nghĩa vụ của họ đối với xã hội. Trên cương vị quản lý và lãnh đạo, phụ nữ cần luôn học hỏi, tiếp thu những kiến thức mới để khỏi tụt hậu trong cơ chế thị trường đang biến chuyển không ngừng. Đồng thời, phụ nữ vẫn phải thực hiện chức năng làm vợ, làm mẹ, bận rộn với công việc gia đình. Vì vậy, để làm được một công việc như nam giới, phụ nữ sẽ phải cố gắng nhiều hơn. Tuy nhiên, thực tế ở khu vực hành chính sự nghiệp lại nảy sinh vấn đề phụ nữ chưa kịp cống hiến hết khả năng của mình cho công việc đã đến tuổi về hưu, ngược lại phụ nữ ở một số ngành nghề khác thì phải cố gắng làm thêm vài năm mới được về hưu trong khi không còn khả năng. Đó là vấn đề liên quan tới tuổi hưu của lao động nữ.

Nhà nước vẫn áp dụng tuổi về hưu cho lao động nữ nói chung là 55 (không kể lao động nữ trong các nghề nặng nhọc, độc hại) nhưng thực tế cho

thấy cần có sự nghiên cứu điều chỉnh ở một số ngành nghề, công việc. Trên phương diện quản lý lãnh đạo, phụ nữ phải ngoài 40 tuổi mới tạm thời được giải phóng khỏi các công việc gia đình, con cái đã khôn lớn, bản thân đã có thêm kinh nghiệm được tích lũy qua cuộc sống, qua học hành và kinh tế trong gia đình đã tương đối ổn định. Lúc này người phụ nữ mới có điều kiện về thời gian và vật chất để tham gia công tác lãnh đạo cũng như các hoạt động xã hội khác. Để đạt được một vị trí nhất định trong giai đoạn này, phụ nữ phải phấn đấu tích cực hơn nam giới để bù đắp giai đoạn trước kia phải thực hiện chức năng sinh đẻ và nuôi con. Mặt khác, do hiện tượng "trọng nam khinh nữ" ít nhiều vẫn còn tồn tại nên phụ nữ phải phấn đấu nhiều hơn nam giới thì mới có cơ hội được đề bạt.

Nam giới có cả khoảng thời gian dài liên tục để đạt được một vị trí trong cương vị lãnh đạo, quản lý, còn phụ nữ bị gián đoạn khoảng 5 đến 10 năm cho thiên chức làm mẹ. Nhưng khi đã đạt được một vị trí nhất định thì phụ nữ lại nghỉ hưu trước nam giới 5 năm. Đó là một trong những nguyên nhân làm cho tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý luôn thấp hơn nam giới. Vì vậy, đối với khu vực hành chính sự nghiệp, nhất là trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý nên để tuổi về hưu của phụ nữ như nam giới là 60 bởi bên cạnh những lý do đã trình bày ở trên, cần phải tính đến đặc điểm tuổi thọ trung bình của nữ giới luôn cao hơn nam giới.

DỰ BÁO TUỔI THỌ TRUNG BÌNH ĐẾN NĂM 2024



Nguồn: Tài liệu thống kê về giới ở Việt Nam, Hà Nội, 2002

b. Xây dựng chính sách và cơ chế đề bạt hợp lý hơn

Về chính sách tuổi đề bạt, theo bản "Tiêu chuẩn Vụ trưởng, Phó Vụ trưởng và các chức vụ tương đương ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ" của Ban Tổ chức cán bộ chính phủ quy định tuổi đề bạt các cán bộ cấp vụ không quá 45 tuổi (nam nữ như nhau). (Xem bản: "Tiêu chuẩn Vụ trưởng, Phó vụ trưởng và các chức vụ tương đương ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ" ban hành kèm theo quyết định số 137/TCCP-CCVC ngày 11-7-1996 của Ban Tổ Chức cán bộ của Chính phủ.) Như vậy, trong khoảng thời gian rất ngắn, phụ nữ phải phấn đấu rất nhiều mới mong được đề bạt vào các vị trí trọng yếu. Hiện nay cán bộ nữ cấp vụ phần nhiều là trên 50 tuổi, nên chẳng khi đề bạt cán bộ cấp vụ hoặc tương đương đối với nữ cán bộ nên để tuổi từ 40 đến 50.

Việc áp dụng chính sách "mềm" như trên trong công tác cán bộ sẽ khuyến khích phụ nữ tham gia trong công tác lãnh đạo, quản lý, giúp họ yên tâm học tập và cống hiến, tránh được tư tưởng chán nản và hẫng hụt khi đã đến tuổi 55 nhưng vẫn làm việc tốt và tha thiết với công việc. Đồng thời, khuyến khích phụ nữ khi đã 45 tuổi phấn đấu thêm để đạt được những vị trí lãnh đạo cao hơn, tránh tình trạng yên phận ở vị trí hiện tại. Điều này rèn luyện tính năng động cho lao động nữ nói chung và cán bộ nữ nói riêng. Vì vậy việc áp dụng chính sách tuổi hưu và tuổi để bạt linh hoạt sẽ đem lại hiệu quả có tính tích cực để đạt được mục tiêu nâng cao vai trò của nữ giới trong hoạt động quản lý.

Phụ nữ tham gia ngày càng nhiều vào các cơ quan quyền lực đang trở thành xu thế của thời đại. Để hoà nhập với thế giới, thực hiện chủ trương của Đại hội quốc tế về phụ nữ là "trao quyền cho phụ nữ", tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia ngày càng nhiều hơn vào các cơ quan quyền lực ở các cấp. Đảng và Chính phủ Việt Nam đã có những chính sách tạo cơ hội cho phụ nữ tham gia lãnh đạo và quản lý, song các chính sách đó cần phải được bổ sung và hoàn thiện hơn nữa.

c. Mở rộng các hình thức dịch vụ xã hội nhằm hỗ trợ công chức tham gia vào hoạt động quản lý

Nhằm tạo điều kiện cho phụ nữ có thể tham gia được nhiều hơn nữa vào các hoạt động xã hội và các hoạt động quản lý, Nhà nước cần mở rộng các hình thức dịch vụ xã hội. Do truyền thống văn hoá và điều kiện thực tế của nước ta hiện nay, phụ nữ phải dành nhiều thời gian và tâm trí cho công việc gia đình hơn nam giới, ít có thời gian để học tập, để được đào tạo và tự đào tạo. Khó khăn của phụ nữ là dung hoà giữa công việc gia đình và sự

nghiệp. Vấn đề được đặt ra là phải giảm nhẹ tối đa việc nhà cho phụ nữ, trong đó có phụ nữ làm công tác lãnh đạo, quản lý. Lao động lãnh đạo và quản lý là lao động chất xám, lao động trí tuệ. Hiệu quả của quá trình lao động này sẽ bị hạn chế nếu đầu óc phụ nữ còn bộn bề công việc gia đình. Giải phóng phụ nữ khỏi gánh nặng đó phải bao gồm các công việc có tính đồng bộ.

▪ *Cải thiện và đầu tư phát triển hệ thống nhà trẻ, mẫu giáo, trường tiểu học*

Một vấn đề được phụ nữ quan tâm hàng đầu là vấn đề giáo dục con cái. Đặc biệt đối với các bà mẹ làm công tác lãnh đạo, quản lý thì vấn đề này lại càng quan trọng hơn. Vì vậy, Nhà nước cần tăng cường đầu tư để khôi phục, cải tạo hệ thống nhà trẻ, mẫu giáo, trường tiểu học. Những năm gần đây Nhà nước đã chú ý đầu tư nâng cấp, xây dựng mới hệ thống nhà trẻ, mẫu giáo ở nhiều nơi, song việc đầu tư vẫn chưa được thoả đáng. Đầu tư phát triển hệ thống nhà trẻ, mẫu giáo là thể hiện sự quan tâm của chúng ta đối với thế hệ tương lai, tạo điều kiện cho phụ nữ tập trung làm việc và học tập. Thiết thực nhất vẫn là cải tiến giờ giấc phục vụ, cần linh hoạt mở rộng thêm nhiều hình thức trông trẻ, như trông trẻ ngoài giờ, trông trẻ trọn tuần, trọn tháng... để đáp ứng nhu cầu của phụ nữ khi cần thiết (hội họp, học tập, công tác xa, làm ca...). Ở bậc tiểu học, ngoài việc cải thiện môi trường học tập, cũng cần mở rộng hình thức bán trú giúp đỡ phụ nữ khỏi lúng túng khi phải đón con về giữa buổi. Việc cải thiện, nâng cấp hệ thống nhà trẻ, mẫu giáo, trường tiểu học là hình thức trợ giúp rất thiết thực đối với phụ nữ, tạo cơ hội để họ có thêm thời gian yên tâm trong công tác lãnh đạo, quản lý.

▪ *Tổ chức tốt các dịch vụ cung ứng, chế biến lương thực thực phẩm*

Là nhằm giúp cho phụ nữ giảm thời gian làm việc nhà xuống mức tối thiểu, tăng thêm thời gian nghỉ ngơi, học tập và quan tâm đến sự tiến bộ trên con đường sự nghiệp của mình.

3.1.4. Một số hình thức hỗ trợ khác

Để hỗ trợ nữ công chức, giúp đỡ họ tham gia tích cực vào hoạt động quản lý, Nhà nước cần quan tâm đến những vấn đề sau:

Để nâng cao năng lực cho cán bộ lãnh đạo là nữ, việc thành lập câu lạc bộ của những phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý cũng trở thành một nhu cầu. Trong những buổi sinh hoạt của câu lạc bộ, phụ nữ trao đổi với nhau những kinh nghiệm trong suốt quá trình hoạt động và được học hỏi thêm về kỹ năng vận động quần chúng, phương pháp lãnh đạo, quản lý... Cũng tại đây, phụ nữ sẽ cùng nhau bày tỏ những nguyện vọng của mình góp phần kiến nghị với Đảng và Nhà nước ban hành những chính sách thoả đáng, tạo điều kiện cho phụ nữ đóng góp ngày càng nhiều cho công tác quản lý.

Ngoài những giải pháp trên, trong khi hoạch định những chính sách xã hội nhằm phát huy vai trò của phụ nữ Việt Nam trong công vụ cần phải lưu ý đến khía cạnh gia đình và người bạn đời của họ. Trong hoàn cảnh kinh tế-xã hội nước ta hiện nay, để bảo đảm cho cuộc sống và ngân sách gia đình, phần lớn đàn ông thường thiếu về thời gian giành cho gia đình của họ. Chính vì vậy phụ nữ Việt Nam trở nên ít có cơ hội để học tập, phấn đấu và càng trở nên xa hơn cái đích bình đẳng trong lĩnh vực quản lý.

Nói tới phụ nữ là nói tới một nửa xã hội, phát triển phụ nữ là phát triển một nửa xã hội. Và hơn thế, phát triển phụ nữ sẽ là nền tảng vững chắc cho

việc phát triển xã hội trong tương lai. Nếu không có những chính sách xã hội, không có sự quan tâm thoả đáng của toàn xã hội đối với phụ nữ thì đó không chỉ là thiệt thòi riêng của bản thân người phụ nữ, mà còn là thiệt thòi chung cho toàn xã hội. Bởi vì, sự thua thiệt, thấp kém về trình độ học vấn, về chuyên môn nghề nghiệp của phụ nữ sẽ làm ảnh hưởng đến tiến độ, bước đi của công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, và nói chung sẽ làm chậm đi bước phát triển của xã hội.

Xét về đội ngũ cán bộ quản lý, có thể nói chị em đã phải vượt qua biết bao khó khăn gian khổ vừa làm công tác khoa học, quản lý vừa đảm bảo hạnh phúc gia đình. Chính vì vậy, thời gian giành cho học tập để nâng cao trình độ và điều kiện để được tu nghiệp đối với phần lớn chị em là ít, điều đó ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả công việc. Tỷ lệ nữ làm cán bộ lãnh đạo ở các bộ, ngành trung ương và địa phương còn thấp. Điều này xuất phát một phần từ yếu tố tâm lý truyền thống đó là tư tưởng trọng nam khinh nữ của toàn xã hội và nhiều cán bộ khoa học nữ chưa đầu tư được toàn tâm toàn lực cho công tác khoa học do các yếu tố khách quan khiến lực lượng cán bộ nữ làm khoa học bao giờ cũng thiệt thòi hơn nam giới. Mặc dù trong Hiến pháp và các văn bản luật nhấn mạnh đến quyền bình đẳng của nam nữ trong hoạt động chính trị và tham gia quản lý nhà nước. Tuy nhiên cơ chế thực hiện các điều luật chính sách còn thiếu đồng bộ, cụ thể chưa quan tâm một cách đầy đủ đến đặc thù của lao động nữ, chưa giúp họ có điều kiện khắc phục những hạn chế, khó khăn giành được nhiều cơ hội để tham gia hoạt động chính trị và công tác quản lý, điều hành. Mặt khác, không phải tất cả các cấp uỷ Đảng và Chính quyền nào cũng quan tâm đúng mức đến vị trí và vai trò của cán bộ nữ, trong việc đào tạo và bồi dưỡng tăng cường đội ngũ cán bộ nữ làm công tác quản lý nhà nước.

Ngày nay nền kinh tế ngày càng toàn cầu hoá thì việc tận dụng hiệu quả các nguồn nhân lực là lợi thế trong cạnh tranh. Việc tìm kiếm giải pháp nâng cao năng lực cho phụ nữ trở thành vấn đề bức xúc ở mọi quốc gia.. Ở Việt nam, vấn đề phụ nữ và phát triển được Đảng và Nhà nước rất quan tâm. Nhiều hoạt động vĩ mô đã được tiến hành như :

- Khắc phục khuynh hướng hành chính hoá trong các tổ chức xã hội và đổi mới phương thức hoạt động của Hội Liên hiệp phụ nữ.
- Các Bộ của Chính phủ dưới sự chủ trì của Bộ Kế hoạch đầu tư đã xây dựng kế hoạch " phát triển của phụ nữ Việt nam đến năm 2000".
- "Ủy ban vì sự tiến bộ của phụ nữ" được thành lập bởi sự phối hợp giữa tổ chức xã hội của phụ nữ và các cơ quan của Chính phủ.
- Nhiều Trung tâm nghiên cứu phụ nữ của nhà nước, của các tổ chức xã hội được thành lập để nghiên cứu về phụ nữ.
- Vấn đề "giới và phát triển" được đưa vào giảng dạy ở nhiều cơ sở đào tạo...

3.2. CÁC ĐỀ XUẤT MANG TÍNH VI MÔ

3.2.1. Đối với các cơ quan

- a. *Về mặt quản lý có thể thực hiện một số biện pháp giúp làm giảm những thiên vị về giới trong công tác quản lý như:* Trong các tổ chức có các thiên vị về giới thì hiện tượng này phải được những người ở cương vị lãnh đạo thừa nhận công khai và thảo luận để đóng góp các kiến nghị nhằm cải thiện tình hình. Các biện pháp lựa chọn để thực hiện dựa vào mức độ tự nguyện của cơ quan cho nhân viên biết về vấn

đề giới đang được khai thác. Trong việc giải quyết văn hoá không chính thức này, các tổ chức nên có hình thức gặp gỡ giữa các nữ nhân viên hàng tháng hoặc nửa năm. Mục tiêu chính của việc gặp gỡ là để thúc đẩy mạng lưới giữa nữ giới tạo cơ hội xác định những rào cản về mặt cá nhân hay tổ chức về giới và các biện pháp khắc phục. Tuy nhiên, vẫn có phụ nữ cho rằng các buổi gặp gỡ như vậy chỉ để đẩy ra ngoài các vấn đề đích thực của phụ nữ và làm nổi bật lên sự khác biệt của giới. Và còn nhiều người hài lòng với nhận thức rằng tổ chức của họ còn tồn tại những vấn đề về giới và đang cố gắng giải quyết.

b. Có thể có những nỗ lực khác để giải quyết những văn hoá này bao gồm :

- Việc tổ chức các cuộc hội thảo, tọa đàm cho cả nam và nữ để nhận thức được thái độ phân biệt về giới đang diễn ra trong các tổ chức nhằm vào một số nhóm, hay lĩnh vực cụ thể của tổ chức. Việc xác định được chính xác vấn đề giới của tổ chức chỉ có thể đạt được khi có được sự cởi mở từ hai phía: nam và nữ và khi phụ nữ có cơ hội tham gia phát biểu một cách dân chủ.
- Những cản trở trong tuyển lựa có thể làm giảm bằng cách thông tin về công việc đưa đến cho cả ứng cử nam và nữ. Còn ở những nơi mạng lưới thông tin được xem như nguồn cơ bản của người xin việc thì lại cần đưa ra những nỗ lực xác định ứng cử viên nữ có phẩm chất cao. Trong quá trình phỏng vấn cần đưa ra những tiêu chí rõ ràng, đảm bảo cho sự lựa chọn công bằng như :
 - Các thông tin về công việc phải được cả nam và nữ biết.

- Việc xem xét những người xin việc phải diễn ra sau khi công bố và phải được cung cấp một khoảng thời gian đủ để những người xin việc chuẩn bị.
- Không xem xét đến vấn đề giới.
- Khả năng và kỹ năng phải được xem xét.
- Xem xét kỹ các câu hỏi để đảm bảo rằng không có các phân biệt về giới. Nội dung phỏng vấn và câu hỏi phải được tiêu chuẩn hoá.
- Những người được lựa chọn đi phỏng vấn phải là người có quan điểm tích cực về giới.
- Trong thời gian phỏng vấn phải có ghi chép cẩn thận. Việc ra quyết định lựa chọn ứng cử viên cuối cùng cần khách quan và hợp lý. Việc sử dụng quá trình quyết định như là kỹ thuật nhóm cũng có thể làm giảm tính chủ quan.

c. Để làm giảm những phân biệt về giới trong việc giao nhiệm vụ, nhà quản lý phải đảm bảo rằng :

Nam và nữ có năng lực như nhau thì phải được giao việc như nhau. Những công việc được giao cho phụ nữ phải được đánh giá theo kỳ để đảm bảo rằng họ cũng được đánh giá như với nam giới- vốn là trọng tâm của mạng lưới thông tin chính thức trong tổ chức và phù hợp với cả dòng chảy của công việc.

Việc cung cấp các cơ hội phát triển của phụ nữ và những nỗ lực để khuyến khích phụ nữ đảm trách những công việc khó vẫn đang là một thử thách lớn đối với các tổ chức khi mà những đánh giá đã chỉ ra rằng công việc giao cho phụ nữ thường không đòi hỏi cao như đối với nam giới.

Làm giảm những cản trở trong đánh giá thực hiện công việc cũng là một thách thức về tổ chức. Cần phải xây dựng những mục tiêu và nhiệm vụ rõ ràng cho mỗi vị trí công tác. Vì vậy đánh giá phần thực thi công việc phải dựa vào mục tiêu đề ra và các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Hệ thống các tiêu chí càng cụ thể, mức độ lượng hoá càng cao, việc đánh giá thực thi càng khách quan, chính xác. Trong thực tế, không có một hệ thống đánh giá và đề bạt nào là hoàn toàn khách quan cả nhưng mức độ khách quan sẽ được củng cố bằng sự nhìn nhận công bằng các ứng cử viên nam nữ và dựa trên một hệ thống tiêu chí đánh giá công việc rõ ràng. Những đánh giá và phân tích tư liệu thường kỳ về người được lựa chọn hay đề bạt có thể hỗ trợ cho việc đánh giá cả quá trình hay đề bạt.

Để làm giảm những rào cản về tổ chức thì phải xem xét lại các chính sách của tổ chức để làm giảm tối đa những cái thiên vị, thay đổi những người quyết định mà có xu hướng thiên vị và làm cho họ chịu trách nhiệm về việc đối xử công bằng đối với mọi người.

d. Để tăng cường năng lực và vai trò của phụ nữ, tạo điều kiện để phụ nữ tham gia các công tác quản lý, các cơ quan/tổ chức cần:

- Tiến hành bồi dưỡng phương pháp lãnh đạo, các kỹ năng lãnh đạo, vận động quần chúng, phát huy tính tự tin để giúp phụ nữ và nữ thanh niên mạnh dạn nhận những chức vụ quản lý;
- Xây dựng một hệ thống tư vấn dành cho phụ nữ chưa có kinh nghiệm.
- Tiến hành bồi dưỡng nhận thức về giới cho cả nam và nữ để củng cố mối quan hệ công tác không phân biệt đối xử và tôn trọng tính đa dạng trong công việc và các phương cách quản lý.

Tuy nhiên, ngoài sự quan tâm tạo điều kiện của Đảng và Nhà nước, bản thân phụ nữ phải tự ý thức được trách nhiệm và quyền bình đẳng của mình, tự phấn đấu vươn lên tham gia công tác lãnh đạo, quản lý. Nếu sự quan tâm, tạo điều kiện của Đảng và Nhà nước là những tác nhân khách quan cần thiết, là môi trường thì chính sự nỗ lực chủ quan của phụ nữ lại là yếu tố quyết định. Vấn đề là phụ nữ phải làm gì và làm như thế nào để phát huy được những khả năng vốn có của mình để góp phần vào công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Để làm được những điều trên, phụ nữ cần phải khắc phục được tư tưởng mặc cảm, tự ti, an phận. Điều này gắn liền với những quan niệm lạc hậu thời xưa về thân phận người phụ nữ và có quan hệ chặt chẽ với tri thức xã hội và kiến thức văn hoá của phụ nữ. Phụ nữ có kiến thức sẽ có lòng tin vào công việc, như vậy hiệu quả đạt được sẽ cao hơn, trên cơ sở đó khẳng định được vị thế của mình. Muốn vậy, người phụ nữ phải nhạy bén với những yêu cầu mới của xã hội, tự trang bị cho mình những hiểu biết và kiến thức mới khi tham gia thị trường lao động và có thể tham gia vào những công việc quan trọng phù hợp với khả năng của mình.

e. Tăng cường "hoạt động kèm cặp" của những người có kinh nghiệm

Sự kèm cặp, giúp đỡ của những người đi trước, có kinh nghiệm là một thực tế có thể góp phần đáng kể vào việc phát triển cán bộ quản lý. Sự hỗ trợ này cho phép các cá nhân tiếp tục học hỏi và tiếp thu những năng lực khác nhau nhằm hoàn thiện và phát triển bản thân trong tổ chức. Đối với phụ nữ, hoạt động kèm cặp, hỗ trợ là đặc biệt quan trọng vì trong thực tế, công tác quản lý là một lĩnh vực mới mẻ đối với phần đông phụ nữ.

"Hoạt động kèm cặp" là một hoạt động nhằm liên kết giữa một nhà quản lý dày dạn kinh nghiệm, thường ở tuổi trung niên với một nhân viên ít kinh nghiệm hơn và có tiềm năng. Hoạt động này nhằm dìu dắt và tạo cho nhân viên trẻ điều kiện lĩnh hội các năng lực mới, bồi đắp thêm những gì họ đã có để trở nên hoàn thiện hơn, làm việc với hiệu suất cao hơn. Đồng thời nhân viên trẻ cũng nhận được sự hỗ trợ về tình cảm mà họ cần: người quân sư vì vậy hành động như người hướng dẫn, như một tấm gương hay một nhà cố vấn.

Hoạt động kèm cặp cho phép người được bảo trợ tăng uy tín và trở thành thành viên của một mạng lưới nào đó. Ngoài ra, mối quan hệ với người hướng dẫn cho phép nữ công chức tiếp cận các nguồn thông tin ưu đãi liên quan đến các chức vị còn khuyết và tham gia vào các uỷ ban. Qua những kinh nghiệm đó cho phép họ phát triển những năng lực thiết yếu. Như vậy, hoạt động kèm cặp sẽ tạo ra nhiều thuận lợi cho việc phát triển sự nghiệp, giải quyết một số vấn đề gắn với sự nghiệp và tăng lòng nhiệt tình tham gia, thực hiện các mục tiêu của tổ chức. Những tác động tích cực khác liên quan đến phát triển khả năng quản lý thông qua hoạt động hỗ trợ quân sư là hết sức rõ ràng: khả năng nắm được bản chất vấn đề, biết đánh giá thực tế và được lựa chọn nghề nghiệp sáng suốt. Việc thường xuyên có cơ hội trao đổi với một người giàu kinh nghiệm sẽ cho phép những người được bảo trợ đoán biết nhạy bén hơn hoàn cảnh thực tiễn và lựa chọn những giải pháp phù hợp.

Về những tác động gắn với sự phát triển cá nhân, nhiều nghiên cứu cho thấy mối quan hệ này "có tác động lớn tới trình độ hiểu biết và đánh giá bản thân của người được bảo trợ. Họ cảm thấy hiểu rõ mình hơn, tự tin hơn vào khả năng của mình và biết đưa ra các quyết định xác đáng dựa trên

những vấn đề ưu tiên của bản thân. Thực tế, vị quân sư đã giúp họ đẩy lùi những trở ngại cá nhân khiến họ thích tham gia vào hoạt động của cơ quan, qua đó họ có thể tự khẳng định mình và vươn lên trong công tác.³⁸

Tuy nhiên quân sư không phải là một phương thức thần kỳ để đào tạo ra những cán bộ giỏi. Nó là một công cụ đào tạo gián tiếp rất có hiệu quả đối với hoạt động nghề nghiệp và đối với những người phụ nữ có năng lực, muốn trở thành nhà quản lý. Hoạt động kèm cặp làm phong phú thêm các hoạt động phát triển chức nghiệp, nó tạo ra một đòn bẩy cho phép nữ công chức tiếp tục học hỏi, lĩnh hội và làm chủ những khả năng đa dạng và phát triển nhân cách của mình để trở thành một nhà quản lý tốt. Để phát triển rộng hoạt động kèm cặp trong các tổ chức, Nhà nước cần coi các hoạt động này như một trong những hoạt động chính thức của các tổ chức, có sự hỗ trợ về thời gian và kinh phí.

3.2.2. Đối với cá nhân người phụ nữ

a. Muốn nắm giữ những vị trí quản lý, bản thân người phụ nữ phải rèn luyện, phát triển những phẩm chất sau:

Ước muốn làm quản lý. Một người muốn làm một công việc gì đó thành công thì trước hết phải có ước muốn mãnh liệt về công việc đó. Phụ nữ muốn vươn lên nắm giữ những cương vị quản lý

³⁸ "(Xem "Hoạt động kèm cặp: một yếu tố đòn bẩy để chấp nhận thách thức về hiệu suất của các tổ chức công" Marie-Michèle Guay, 1997 tr.137).

cũng phải có ước muốn mãnh liệt được gây ảnh hưởng tích cực đến những người khác, muốn hướng những nỗ lực cá nhân trong tổ chức đến những mục tiêu chung.

Phát triển khả năng quan hệ và sự cảm thông. Khả năng hiểu và đoán trước được cảm nghĩ của người khác là một yếu tố vô cùng then chốt dẫn đến sự thành công của một nhà quản lý. Trong các tổ chức, bên cạnh những mối quan hệ chính thức giữa các bộ phận chức năng, xu hướng hình thành tự nhiên các mối quan hệ không chính thức có ảnh hưởng không nhỏ đến việc đạt được mục tiêu của tổ chức. Vì thế, người phụ nữ có khả năng nhạy cảm, hiểu được nguyên nhân hình thành các mối quan hệ không chính thức, phát huy tính tích cực của chúng và hướng chúng vào những mục tiêu chung của tổ chức sẽ là những nhà quản lý thành công trong tương lai.

Rèn luyện tính chính trực và trung thực. Quyền lực là công cụ của nhà quản lý, nó được tạo ra bởi vị trí công việc (địa vị) của người quản lý, song cái uy của người quản lý lại được hình thành bởi những gì mà địa vị không đem lại, đó chính là năng lực, là phẩm chất đạo đức của bản thân nhà quản lý. Những phẩm chất này không bao giờ mất đi khi địa vị công tác của người quản lý thay đổi (thăng chức hoặc giáng chức). Một trong những phẩm chất cần thiết đó của người làm công tác quản lý là tính trính trực. Tính chính trực của người quản lý bao gồm sự trung thực trong các vấn đề có liên quan đến tiền bạc và vật chất, đến quan hệ với cấp trên, cấp dưới và đồng nghiệp. Vì vậy, người phụ nữ muốn trở thành nhà quản lý giỏi phải luôn luôn:

- cố gắng cung cấp đầy đủ thông tin cho cấp trên và cấp dưới
- trung thành với toàn bộ sự thật ở mọi nơi, mọi lúc

- mạnh mẽ và quyết đoán khi cần thiết
- hành động phù hợp với các chuẩn mực đạo đức ...

- ***Luôn trau dồi kinh nghiệm thực tế.*** Kinh nghiệm thực tế không phải là tất cả song lại giúp người phụ nữ tự tin hơn trong công việc quản lý của mình, những kinh nghiệm thành công hay thất bại trong quá khứ sẽ giúp họ rất nhiều trong khi giải quyết các tình huống quản lý hiện tại và tương lai.

b. Kinh nghiệm của những nhà quản lý nữ thành công

Xuất phát từ những đặc điểm riêng về giới, kinh nghiệm của nhiều phụ nữ thành đạt cho thấy muốn thành công người phụ nữ phải có những bí quyết sau:

- ***Phải được thừa nhận.*** Để được thăng tiến trong công việc, những thành công của người phụ nữ phải được thừa nhận và đánh giá đúng mức. Vì vậy, những phụ nữ thành công thường là những người biết lao vào công việc một cách đúng lúc và chỉ trong những trường hợp hợp như vậy, thành công của người phụ nữ sẽ được nhân lên gấp bội;
- ***Tự chủ.*** Tạo ra vẻ tự tin vào thẩm quyền và khả năng ra quyết định của mình sẽ đóng góp một phần không nhỏ vào thành công của phụ nữ làm quản lý;
- ***Những công việc tiến hành phải luôn gắn liền với lợi ích của tập thể,*** chỉ như vậy giá trị của công việc mới làm tăng thêm uy tín và

quyền lực của người phụ nữ. Thêm vào đó, người phụ nữ phải luôn luôn phát triển những kỹ năng phù hợp với công việc tập thể.

- *Người phụ nữ thành công còn phải là người biết tạo dựng các mối quan hệ tốt và có những cộng sự trung thành.*

KẾT LUẬN

Theo dự báo về thế kỷ XXI của Naisbit, một học giả Mỹ trong cuốn “Đại xu thế nữ giới” đã khẳng định “sự thắng thế” của phụ nữ trên mọi mặt của đời sống xã hội, như sau:

Về kinh tế: xuất hiện hàng loạt những ngành mới như điện tử, tin học, dịch vụ xã hội đã mở cho phụ nữ những triển vọng lớn. Phụ nữ dễ phát huy sở trường trong những lĩnh vực này. Điều này sẽ tạo đà cho phụ nữ phát triển, có vị thế quan trọng trong xã hội, dẫn tới có địa vị chính trị xác định.

Về chính trị, phụ nữ ngày càng vươn lên, tự làm chủ cuộc sống của mình. Họ sẽ là những người giữ vai trò quan trọng trong việc ổn định hoà bình, tham gia quản lý cộng đồng và xã hội

Về văn hoá, phụ nữ sẽ là một lực lượng trung kiên của văn hoá trong thế kỷ này. xuất phát từ vai trò và vị trí của họ, góp phần tạo dựng nên hình tượng con người hiện đại của kỷ nguyên mới trong “văn hoá nghỉ ngơi”

Về xã hội, phụ nữ sẽ đóng vai trò quan trọng trong vấn đề điều tiết dân số bảo vệ môi trường sinh thái, tạo ra một xu thế mới về gai đình, hôn nhân và phương thức sinh con.

Bước vào Thế kỷ XXI nhân loại đang và sẽ phải đối đầu với hàng loạt thách thức mới. Theo dự báo của các nhà khoa học thì đến năm 2005 dân số thế giới sẽ là 6,7 tỷ, năm 2040 sẽ là 13,4 tỷ — một viễn cảnh đáng sợ đối với loài người. Sức ép dân số chưa đựng những nguy cơ toàn cầu về xã hội và

sinh thái. Thế giới sẽ phải có phương thức phát triển như thế nào và cuộc sống mới sẽ ra sao khi phải đối phó với những thử thách to lớn này? ***Điều đó phụ thuộc rất nhiều vào phụ nữ*** vốn là một nửa của nhân loại.

Vì vậy, tìm ra những giải pháp hữu hiệu giúp phụ nữ có được tiếng nói của mình, vươn lên khẳng định vai trò làm chủ xã hội là vấn đề quan trọng hàng đầu trong chiến lược phát triển của mỗi quốc gia, trong đó có Việt Nam.

Tăng cường *sự tham gia của phụ nữ vào công tác lãnh đạo, quản lý chính là tạo điều kiện để phụ nữ phát huy khả năng làm chủ xã hội* và tạo nên những bước đột phá các thành trì kiên cố của tập tục, định kiến xã hội và ràng buộc tôn giáo, *khẳng định vai trò và năng lực quản lý của mình*.

“Một trong những cách tốt nhất để nhân loại đương đầu với những thử thách mới của thế kỷ là tìm về “cội nguồn”, tìm về giá trị cơ bản tạo nên và giữ gìn cuộc sống, tìm về với “Mẹ” - người mẹ của nhân loại - đó là phụ nữ”³⁹

³⁹ Xem Dự báo xu thế phụ nữ thế kỷ 21, NXB Lao động, 2001

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ang Ghen Ph. Nguồn gốc gia đình, chế độ tư hữu và nhà nước, NXB Sự thật
2. Báo cáo về liên đoàn phụ nữ dân chủ quốc tế. Tài liệu của Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam
3. Báo cáo quốc gia kiểm điểm thực hiện chiến lược Nairobi vì sự phát triển của phụ nữ Việt nNam, Tài liệu của HLHPNVN
4. Lê Thị Vân Hạnh, Phụ nữ với quản lý qua “giới”, Hội thảo HVHCQG, 2001
5. Nghiên cứu giới và đào tạo ở Việt Nam. NXB KHH, năm 1999
6. Những người phụ nữ nổi tiếng thế giới, NXB Văn hoá, 1998
7. Phạm Minh Thảo. Dự báo xu thế phụ nữ thế kỷ 21, NXB lao động, 2001
8. Trần Thị Vân Anh, Lê Ngọc Hùng Phụ nữ , Giới và phát triển, NXB Phụ nữ, 1996
9. Trần Thị Quế (CB) Những khái niệm cơ bản về giới và vấn đề giới ở Việt Nam. NXB Thống kê, 1999
10. Tuyên bố Bắc kinh. Tài liệu của HLHPNVN
11. Tuyên bố Jakarta vì sự tiến bộ của châu Á và Thái bình dương, Tài liệu của HLHPNVN
12. Tài liệu Hội thảo Bắc Hồ với phụ nữ và tăng cường năng lực quản lý của phụ nữ, Học viện HCQG, 2001

PHẦN PHỤ LỤC

PHU LUC 1

BÁO CÁO PHÂN TÍCH KẾT QUẢ ĐIỀU TRA CÁC CÁN BỘ QUẢN LÝ NỮ

I/ Đặc điểm chung của mẫu điều tra

- Số lượng : 36 cán bộ nữ;
- Độ tuổi : Hầu hết chị em trong độ tuổi từ 35 đến 51 (chiếm 97,22% tổng số mẫu), duy nhất 1 trường hợp ở tuổi 29;
- Tình trạng hôn nhân : 100% đã lập gia đình và đã có con;
- Đa số chị em được hỏi đều đã trải qua và đang trong cương vị người quản lý, trong đó có 17/36 chị đương nhiệm quản lý (chiếm ~50%)
- Hầu hết chị em có thâm niên làm công tác quản lý từ 3 đến 15 năm (có 1 trường hợp mới có 1 năm).

II/ Phân tích mẫu điều tra

Trong một vài thập kỷ qua, một trong những thay đổi lớn nhất về kinh tế thế giới là hiện tượng ngày càng có nhiều phụ nữ tham gia lao động hưởng lương. Cũng xuất phát từ đó, nhu cầu phụ nữ tham gia lãnh đạo và quản lý cũng ngày càng tăng. Trên thực tế cũng đã có rất nhiều chị em phụ nữ đã và đang tham gia công tác quản lý, lãnh đạo. Dù ở vị trí, cương vị nào chị em cũng luôn tỏ rõ vai trò năng lực của giới mình và hoàn thành xuất sắc công việc đương giao.

Tuy nhiên, so với nam giới thì tỷ lệ phụ nữ trong các vị trí quản lý hay tham gia ra quyết định vẫn còn thấp và hẫng hụt. Có một số các yếu tố có ảnh hưởng đến việc tham gia công tác quản lý và năng lực quản lý của chị em phụ nữ :

1. Trách nhiệm đối với gia đình

Ngày nay, do sự tham gia mạnh mẽ của phụ nữ vào thị trường lao động đã khiến cho họ phải đảm đương cùng một lúc cả hai loại công việc: gia đình và sự nghiệp. Và ở bất kỳ vị trí nào thì người phụ nữ cũng không thể thoát khỏi trách nhiệm đối với gia đình. Theo các điều tra xã hội học, 80% công việc gia đình do người phụ nữ đảm nhận, do vậy hàng ngày họ phải giành một khoảng thời gian đáng kể cho việc chăm sóc chồng con và tổ chức cuộc sống gia đình. Chính vì thế để dung hoà giữa công việc gia đình và công việc cơ quan cho hợp lý thực sự là điều khó khăn, nhất là cho các nữ cán bộ quản lý với khối lượng công việc khổng lồ. Theo như kết quả mẫu điều tra, 100% số cán bộ nữ được hỏi đều đã lập gia đình và có con khi được hỏi đã có tới quá nửa (52,78%) cho rằng : tham gia công tác quản lý họ còn rất ít thời gian cho công việc gia đình (Bảng 1). Đây chính là một nguyên nhân cản trở phụ nữ làm công tác quản lý (25%) (Bảng 7). Chính vì vậy, khi được hỏi hiện nay tại sao chúng ta chưa có nhiều phụ nữ làm công tác quản lý có 33,33% số chị em đưa ra lý do : do công việc chăm sóc gia đình chiếm nhiều thời gian nên không có thời gian tham gia công tác quản lý (Bảng 9). Hoặc nếu phải tham gia công tác quản lý và cộng với công việc gia đình họ sẽ không còn thời gian nghỉ ngơi (44,44%) hay phải dựa vào sự giúp đỡ của gia đình (47,22%) hoặc phải có người giúp việc (Bảng 13). Có như vậy họ mới có thể cùng một lúc hoàn thành tốt cả hai công việc. Thực sự đây sẽ là một thách thức cho phụ nữ, nhất là những phụ nữ trẻ - họ sẽ phải lựa chọn khi họ muốn đạt được cả hai : gia đình hạnh phúc và sự thăng tiến trong sự nghiệp. (Tuy nhiên, trong mẫu điều tra này đã có tới 30,56% số nữ cán bộ quản lý cho rằng làm công tác quản lý giúp họ có kế hoạch khoa học hơn để cân bằng giữa công việc và gia đình; 41,67% cho rằng làm công tác quản lý giúp họ nâng cao ý thức trách nhiệm với gia đình và xã hội (Bảng 11).

2. Vai trò của người chồng

Trước kia, sự bất bình đẳng nam nữ đã dẫn đến địa vị độc tôn của người đàn ông không chỉ trong gia đình mà cả trong xã hội. Người phụ nữ không có vai trò, vị trí gì đặc biệt hơn là người nội trợ, chăm sóc chồng con và gia đình, không có chỗ đứng trong xã hội. Ngày nay, vị trí của người phụ nữ đã và đang đổi thay. Họ đã tham gia nhiều hoạt động vượt khỏi khuôn khổ gia đình và dần khẳng định được vị trí của mình trong xã hội. Một trong những yếu tố tạo ra sự thay đổi đó chính là vai trò của người bạn đời - người chồng. Vậy họ có vai trò như thế nào ? Biểu hiện ra sao ?

Theo bảng 2 chúng ta thấy phần lớn số chị em được hỏi về thái độ của người bạn đời khi biết các chị làm công tác quản lý cho biết các đức lang quân rất ủng hộ và ủng hộ (tương ứng : 8,33% và 66,67%). Có lẽ đây là một biểu hiện tích cực trong cách nhìn nhận của nam giới về vai trò, vị trí phụ nữ trong xã hội, trong gia đình và vấn đề bình đẳng nam nữ trong xã hội. Chính thái độ này cũng là một yếu tố tích cực thúc đẩy chị em tham gia tốt công tác xã hội, công tác quản lý. Tuy nhiên đó chỉ mới dừng ở thái độ. Nhưng sự ủng hộ ấy sẽ thể hiện như thế nào trong hành động của người bạn đời ? Thông thường vai trò của người bạn đời đối với chị em phụ nữ thể hiện qua việc chia sẻ trách nhiệm gia đình (như công việc nội trợ, chăm sóc, dạy dỗ con cái) và sự hỗ trợ tinh thần (như động viên, chia sẻ nỗi vui buồn ...) hay là người tư vấn những vấn đề trong nghề nghiệp của vợ (như hướng dẫn, trao đổi, góp ý ...). Theo số liệu từ bảng 3 và 4 cho ta thấy chị em đã nhận được sự san sẻ, thông cảm, giúp đỡ đó từ phía người bạn đời, song sự biểu hiện còn mờ nhạt, tản mạn, nhất là trong việc chia sẻ công việc nội trợ, chăm sóc con cái.

3. Định kiến của xã hội

Dù đã có thay đổi ít nhiều, song tư tưởng “ Trọng nam khinh nữ “ vẫn còn tồn tại khá sâu sắc trong nếp nghĩ của mọi người trong xã hội, nhất là xã hội phương Đông : Người phụ nữ chỉ hợp với chức năng sinh con đẻ cái, chăm sóc chồng con và gia đình nhà chồng còn các công việc trọng đại là giành cho nam giới. Biểu hiện của tư tưởng này là việc đánh giá thấp hay coi thường, không tin vào khả năng của phụ nữ, không muốn giao trọng trách cho chị em, cản trở chị em tiến bộ. Như vậy định kiến xã hội vẫn còn là một lực cản cho việc tham gia công tác quản lý của chị em. Tỷ lệ này còn khá cao trong mẫu điều tra (25%) (Bảng 7). Cũng theo bảng 9, trong số những lý do làm cho tỷ lệ phụ nữ tham gia quản lý còn thấp thì lý do “ do định kiến xã hội “ xếp vị trí thứ nhất với 33,33% tổng số chị em được hỏi.

4. Tư tưởng an phận

Cũng chính do ảnh hưởng của định kiến xã hội cho nên cũng gây ra tư tưởng an phận, mặc cảm tự ti về bản thân cho chị em, làm cho họ không muốn tham gia công tác quản lý. Đây là lý do cản trở xếp ở vị trí thứ 2 với tỷ lệ 30,565 (Bảng 9).

5. Sự quan tâm của các cấp lãnh đạo

Xuất phát từ định kiến xã hội, từ cách nhìn nhận “ truyền thống “ về vai trò, vị trí đối với phụ nữ, nên các cấp lãnh đạo còn thiếu tin tưởng vào phụ nữ, không muốn tuyển hay tiếp nhận chị em vào các vị trí quan trọng. Do vậy, họ thương không quan tâm, không ủng hộ cho sự thăng tiến của chị em. Điều này biểu hiện qua mong muốn của chị em khi nói về những yếu tố cần có cho phụ nữ làm tốt công tác quản lý với tỷ lệ cao (61,11%) (Bảng 12).

Chính vì vậy khi được hỏi về việc bổ nhiệm cán bộ nữ làm quản lý hiện nay, đã có tới quá nửa chị em (57,89%) cho rằng chủ yếu do cơ cấu mà chưa có sự đánh giá đúng năng lực hay sự nhận thức đúng đắn của lãnh đạo (Bảng 10).

6. Các đặc điểm giới ảnh hưởng đến vị trí một nhà quản lý

- **Điểm mạnh** : ở người phụ nữ hội tụ rất nhiều tố chất cần có và nên có của một người lãnh đạo hay nhà quản lý. Phụ nữ không thích gây chiến, ít nóng nảy. Họ vị tha, nhân hậu, tế nhị, nhạy cảm, sống có tình người, có trách nhiệm hơn. Chính vì vậy họ hiểu rõ được tâm tư, tình cảm của người khác, giải quyết công việc hợp lý, hợp tình, tế nhị mềm dẻo trong giải quyết xung đột, đồng thời dễ thành công hơn trong các mối quan hệ đàm phán, thoả thuận, dễ tập hợp được mọi người cùng làm việc... Bảng số liệu số 8 đã thể hiện được các đặc điểm lợi thế của nữ quản lý với những tỷ lệ rất cao. Đó cũng chính là những đặc điểm cần có của những nhà quản lý mà ở nam giới ít có, thậm chí là không thể có.
- **Điểm yếu**: Tuy nhiên ở người phụ nữ có những đặc điểm bất lợi trong công tác quản lý như thiếu quyết đoán, thiếu chín chắn, bị động ... Có thể nói những đặc điểm này cũng có liên quan hay xuất phát từ tư tưởng an phận hay tính mặc cảm tự ti của chị em.

7. Vấn đề tạo điều kiện giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng cho chị em

Với bất kỳ công việc nào cũng đòi hỏi phải có một trình độ, kỹ năng nhất định. Công tác quản lý lại càng đòi hỏi người quản lý có trình độ chuyên môn năng lực gất gao hơn. Do vậy, phụ nữ có trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý thấp là một trong những nguyên do lý giải tại sao tỷ lệ phụ

nữ tham gia quản lý còn thấp. Cho nên ngoài một số yếu tố khác để tăng cường đội ngũ cán bộ quản lý nữ chúng ta cần phải tạo cơ hội, điều kiện cho chị em được tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và kiến thức quản lý. Đây cũng chính là những yếu tố rất quan trọng đầu tiên được đa số chị em đưa ra (trong một loạt các yếu tố đảm bảo tốt công tác quản lý) với tỷ lệ rất cao :

- Cần có kiến thức quản lý 77,78%
- Trình độ chuyên môn vững : 72,22% (Bảng 12).

Bảng 1 : Thời gian dành cho gia đình

<i>STT</i>	<i>Ý kiến</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
1	Không còn thời gian làm công việc gia đình	01	02,78
2	<i>Có ít thời gian làm công việc gia đình</i>	<i>19</i>	<i>52,78</i>
3	<i>Vẫn đủ thời gian làm công việc gia đình</i>	<i>16</i>	<i>44,44</i>
4	Khó nói	0	

Bảng 2 : Thái độ của người bạn đời đối với cương vị quản lý của vợ

<i>STT</i>	<i>Ý kiến</i>	<i>Số lượng</i>	<i>%</i>
1	<i>Rất ủng hộ</i>	<i>03</i>	<i>08,33</i>
2	<i>Ủng hộ</i>	<i>24</i>	<i>66,67</i>
3	Rất phản đối	01	02,78
4	Phản đối	04	11,11

5	Không ý kiến	04	11,11
---	--------------	----	-------

Bảng 3 : Vai trò của người chồng

STT	ý kiến	số lượng	%
1	Thường xuyên trao đổi góp ý	04	11,11
2	Hướng dẫn động viên khi gặp khó khăn	14	38,89
3	Giúp đỡ trong các quan hệ công tác	10	27,78
4	Không bao giờ hỏi về các vấn đề công tác	06	16,67
5	Chỉ chia sẻ khi tôi chủ động gợi ý	09	25,00
6	Khác	0	0

Bảng 4. Sự ủng hộ của chồng đối với công việc gia đình

STT	Ý kiến	Số lượng	%
1	Thường xuyên giúp đỡ nấu nướng chợ búa	13	36,11
2	Đảm nhận việc học của con	10	27,78
3	Chỉ giúp khi tôi yêu cầu	14	38,89
4	Chỉ lo việc đảm bảo tài chính để chi tiêu trong gia đình	06	16,67

5	Hoàn toàn không để ý đến công việc gia đình	02	05,56
6	Chỉ đảm nhận việc vui chơi giải trí khi đến kỳ nghỉ	02	05,56
7	Khác (Không ý kiến)	01	02,78

Bảng 5 : Thái độ của phụ nữ đối với công tác quản lý

STT	Ý kiến	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Rất thú vị	01	02,78
2	<i>Khó khăn nhưng gây hứng thú vì được thử thách</i>	17	47,22
3	Tạo cơ hội khẳng định mình trước nam giới	08	22,22
4	<i>Có điều kiện quan hệ với mọi người</i>	14	38,89
5	Rất khó khăn, vượt quá khả năng	02	05,56
6	Chỉ giành cho nam giới	-	-
7	Giành cho phụ nữ nhiều tham vọng và không thích công việc gia đình	02	05,56
8	Khác : Bình thường	01	02,78
9	Không ý kiến	01	02,78

Bảng 7 : Những cản trở đối với phụ nữ trong công vụ

Ý kiến	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Công việc gia đình chiếm quá nhiều thời gian luôn cản trở phụ nữ làm công tác quản lý	19	52,0
2. Tư tưởng an phận làm cho phụ nữ không muốn tham gia công tác quản lý	9	25,0
3. Định kiến xã hội là một cản trở phụ nữ làm công tác quản lý	21	58,33
4. Nếu không có con phụ nữ thuận lợi hơn khi làm quản lý	02	5,55
5. Vấn đề quan trọng nhất đối với phụ nữ làm quản lý là kiến thức và trình độ chuyên môn, vấn đề còn lại chỉ là hình thức	02	5,55
6. Phụ nữ có năng lực quản lý sẽ vượt qua mọi khó khăn	04	11,0
7. Khác (không ý kiến)	02	5,55

Bảng 8 : Sự khác nhau so với nam giới làm quản lý

STT	Ý kiến	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Thiếu quyết đoán	05	13,89
2	Dễ định kiến và khó thay đổi định kiến	03	08,32
3	<i>Nhân hậu, vị tha hơn</i>	<i>17</i>	<i>47,22</i>
4	<i>Dễ tạo lập mối quan hệ rộng</i>	<i>17</i>	<i>47,22</i>
5	<i>Tế nhị, nhạy cảm, mềm dẻo khi giải quyết các mâu thuẫn nội bộ</i>	<i>20</i>	<i>55,56</i>
6	Thiếu linh hoạt hơn	0	
7	Thiếu chín chắn hơn trong các quyết định	02	05,56
8	<i>Có trách nhiệm hơn</i>	<i>10</i>	<i>27,78</i>
9	<i>Quan tâm con người hơn</i>	<i>16</i>	<i>44,44</i>
10	Dễ thuyết phục người khác hơn	12	33,33
11	<i>Thành công hơn trong các quan hệ đàm phán, thoả thuận với đối tác khác giới</i>	<i>14</i>	<i>38,89</i>
		03	08,32
12	Dễ bị thuyết phục dẫn đến bị động	03	08,32
13	Khác (Vất vả hơn nam giới)		

Bảng 9 : Cản trở

STT	ý kiến	số lượng	%
1	<i>Định kiến xã hội</i>	<i>12</i>	<i>33,33</i>
2	<i>Tư tưởng an phận</i>	<i>11</i>	<i>30,56</i>
3	<i>Công việc chăm sóc gia đình chiếm nhiều thời gian</i>	<i>12</i>	<i>33,33</i>
4	Chưa đủ năng lực	04	11,11
5	Chưa được lãnh đạo quan tâm	06	16,67
6	Chồng không ủng hộ, dễ mất hạnh phúc gia đình	02	05,56
7	Do giới hạn tuổi còn hạn chế	01	02,78
8	Hình thức bên ngoài không thuyết phục	01	02,78

Bảng 10 : Lý do khiến phụ nữ có mặt ở các cương vị quản lý hiện nay

STT	ý kiến	số lượng	%
1	<i>Cơ cấu giới</i>	<i>20</i>	<i>55,56</i>
2	<i>Năng lực</i>	<i>12</i>	<i>33,33</i>
3	<i>Chính sách ưu tiên đối với nữ</i>	<i>10</i>	<i>27,78</i>
4	Sức ép số lượng nhân viên nữ đông	05	13,89
5	Có khả năng quyến rũ lãnh đạo	02	05,56
6	Không ý kiến	02	05,56

Bảng 11 : Phụ nữ làm công tác quản lý được gì

STT	Ý kiến	Số lượng	Tỷ lệ %
1	<i>Tạo lập mối quan hệ</i>	15	41,67
2	<i>Nâng cao trình độ chuyên môn</i>	24	66,67
3	<i>Có kế hoạch khoa học hơn để cân bằng giữa công việc và gia đình</i>	11	30,56
4	<i>Nâng cao ý thức trách nhiệm với gia đình và xã hội</i>	15	41,67
5	Có thu nhập cao hơn	07	19,44
6	<i>Có điều kiện khẳng định mình</i>	13	36,11
7	<i>Có điều kiện bảo vệ quyền lợi phụ nữ</i>	12	33,33
8	Có điều kiện bình đẳng với chồng	04	11,11
9	Khác : Tự rèn luyện	01	02,78
10	Không ý kiến		

Bảng 12 : Những yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển chức nghiệp của phụ nữ

STT	Ý kiến	Số lượng	Tỷ lệ %
1	<i>Trình độ chuyên môn vững vàng</i>	26	72,22
2	<i>Khả năng tạo lập các mối quan hệ rộng trong và ngoài cơ quan</i>	19	52,78
3	<i>Kiến thức về quản lý</i>	28	77,78
4	<i>Sự ủng hộ của lãnh đạo</i>	22	61,11
5	<i>Sự ủng hộ của đồng nghiệp nam giới</i>	13	36,11
6	<i>Sự ủng hộ của đồng nghiệp cùng giới</i>	14	38,89
7	Khác	0	
8	Không ý kiến	01	02,78

Bảng 13 : Để có thời gian làm công tác quản lý phụ nữ phải làm gì?

STT	Ý kiến	Số lượng	Tỷ lệ %
1	<i>Giảm thời gian nghỉ ngơi, giải trí của mình</i>	16	44,44
2	<i>Dựa vào sự giúp đỡ của gia đình</i>	17	47,22
3	Thuê người giúp việc	08	22,22
4	Khác : Bố trí công việc gia đình và cơ quan hợp lý	02	05,56

Kiến nghị của phụ nữ

Chủ yếu các ý kiến tập trung :

1. Tạo điều kiện cho phụ nữ đi học để tự khẳng định.
2. Có chính sách thoả đáng cho chị em
3. Có sự ủng hộ, động viên của lãnh đạo và đồng nghiệp
4. Thay đổi nhận thức của lãnh đạo về phụ nữ
5. Nhà nước cần tổ chức tốt hệ thống giáo dục cho trẻ em để phụ nữ yên tâm công tác
6. Xây dựng công cụ đánh giá cán bộ nữ, đánh giá đúng khả năng của chị em
7. Khắc phục xu hướng hành chính hoá trong các tổ chức xã hội và phụ nữ
- 8.** Cần sự ủng hộ của chồng và gia đình. Đây có thể sẽ là những giải pháp nhằm tăng cường sự tham gia và tham gia tốt công tác quản lý của chị em phụ nữ

PHU LUC 2

BÁO CÁO PHÂN TÍCH KẾT QUẢ ĐIỀU TRA CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN CHỨC NGHIỆP CỦA PHỤ NỮ TRONG CÔNG VỤ

A. Kết quả điều tra trên đối tượng nữ

I/ Vài nét về đối tượng điều tra :

- Tổng số : 30
- Tuổi : 35 - 39 : 4, chiếm 13 %
40 - 44 : 12, chiếm 40%
45 - 49 : 10, chiếm 33%
50 - 54 : 4, chiếm 13%
- Trình độ chuyên môn : Đại học 100%
- Chức vụ : là cán bộ quản lý 22 người, chiếm 73 %
- Có tốc độ thăng tiến : Được bổ nhiệm sau thời gian công tác :
 - + 5 năm : 0
 - + 6 - 10 năm : 0
 - + Trên 10 năm : 22, chiếm 73%

So với cùng số lượng điều tra ở nam giới, phụ nữ có tốc độ thăng tiến chậm hơn. 100% phụ nữ trong số được điều tra hiện đang làm công tác quản lý được bổ nhiệm vào chức vụ phải trải qua > 10 năm công tác. Trong khi đó số lượng này ở nam giới chỉ chiếm 1/3. Số còn lại họ đã được đề bạt ngay trong 10 năm đầu làm việc.

III/ Những đánh giá của phụ nữ về vai trò, năng lực của phụ nữ

1. Về 5 yếu tố quyết định thành công trong sự nghiệp các yếu tố được nêu lên như sau :

STT	YẾU TỐ QUYẾT ĐỊNH THÀNH CÔNG	SỐ LƯỢNG	TỶ LỆ %
1	<i>Năng lực chuyên môn vững vàng</i>	20	66,67
2	<i>ý thức cầu tiến bộ</i>	20	66,67
3	<i>Nghiêm túc, trách nhiệm</i>	18	60,0
4	<i>Quan tâm đến mọi người</i>	20	66,67
5	Tự tin, ý chí	08	26,66
6	<i>Trung thực, tự trọng</i>	16	53,33
7	<i>Biết thu xếp công việc gia đình</i>	12	40,0
8	Sự ủng hộ của bạn bè đồng quan điểm	2	6,67

Như vậy, **bản thân** các đối tượng điều tra khi nói về các yếu tố quyết định thành công trong sự nghiệp của mình đã tự nhận thấy.

STT	YẾU TỐ QUYẾT ĐỊNH THÀNH CÔNG	SỐ LƯỢNG	TỶ LỆ
1	Năng lực chuyên môn	20	66,67
2	Nghiêm túc, trách nhiệm	20	66,67
3	Quan tâm đến mọi người	20	66,67
4	ý thức vươn lên	18	60,0
5	Tự tin, ý chí	08	26,67
6	Trung thực, tự trọng	16	53,33
7	Khả năng thu xếp công việc gia đình	12	40,0
8	Sự ủng hộ của bạn bè đồng quan điểm	2	6,67

--	--	--	--

Qua bảng trên có thể thấy đại đa số các đối tượng điều tra khi tự nhận xét đều có sự thống nhất trong việc nhìn nhận những yếu tố cơ bản quyết định sự thành công của họ. Trong đó năng lực chuyên môn vững vàng, sự quan tâm đến mọi người, sự nghiêm túc, cẩn thận, tinh thần trách nhiệm cao và ý thức vươn lên không ngừng là những yếu tố giữ vị trí hàng đầu. Kết quả trên đây cũng tương đồng với kết quả thu được trên đối tượng điều tra là nam giới. Để có được thành công trong sự nghiệp thì yếu tố cơ bản là năng lực chuyên môn và khả năng tạo lập tốt mối quan hệ trong tập thể. Tuy nhiên, có thể nhìn thấy ở đây sự khác biệt giữa 2 đối tượng điều tra :

- Nam giới khi nói về năng lực tổ chức quản lý đã chỉ ra phẩm chất quyết đoán, bản lĩnh như một đặc điểm mạnh nhất giúp họ thành công trong hoạt động lãnh đạo quản lý thì phụ nữ lại nhìn thấy ở mình đặc điểm quan tâm đến mọi người, sự nghiêm túc, tinh thần trách nhiệm cao. Đây đều là những phẩm chất rất cần thiết đối với người lãnh đạo quản lý, song ở mỗi giới đã thể hiện những nét riêng : ở nam giới đó là đặc điểm mạnh mẽ (cương quyết, bản lĩnh, quyết đoán) có tác động mạnh mẽ tới nghị lực, ý chí của cấp dưới thì ở phụ nữ lại là sự quan tâm tới mọi người, cẩn thận, trách nhiệm cao có phần nổi trội hơn, có tác động mạnh mẽ tới tình cảm cấp dưới, giúp họ dễ dàng tạo lập tốt mối quan hệ trong tập thể.
- Một điểm khác biệt dễ dàng đoán nhận khi nói về những yếu tố quyết định thành công của phụ nữ - đó là khả năng biết thu xếp khéo léo công việc gia đình. 2/3 số ý kiến phụ nữ đã nêu lên yếu tố này. Trong khi đó nam giới không đề cập tới vấn đề trên.

2, Về những yếu tố dẫn tới sự thất bại :

Đa số các đối tượng được điều tra không trả lời câu hỏi này. Lẽ tử có một số ý kiến như sau :

- Do không có người giúp đỡ.
- Môi trường công tác không phù hợp.
- Sức khỏe hạn chế
- Hoàn cảnh gia đình khó khăn
- Lãnh đạo không quan tâm
- Trình độ hạn chế
- Có được sự ủng hộ của lãnh đạo :
 - Do năng lực công tác tốt : 14 người
 - Có tinh thần trách nhiệm : 15 người
 - Trung thực : 8 người

B/ Đánh giá chung

1. Những mặt mạnh của phụ nữ so với nam giới làm công tác quản lý :

Kết quả được thể hiện qua bảng sau :

STT	YẾU TỐ QUYẾT ĐỊNH THÀNH CÔNG	SỐ LƯỢNG	TỶ LỆ%
1	<i>Cẩn thận, nguyên tắc hơn</i>	23	76
2	<i>Nhậy cảm, am hiểu tâm lý con người hơn</i>	22	73
3	<i>Có trách nhiệm cao hơn</i>	20	66
4	<i>Quan tâm tới con người hơn</i>	10	33
5	<i>Mềm mỏng, tế nhị hơn</i>	24	80
6	<i>Tiết kiệm (ngân sách) hơn</i>	18	60
7	Không quá nhiều tham vọng và mục tiêu -	16	53
8	ít tham nhũng hơn	12	40

9	Trung thực, thẳng thắn hơn Chịu khó học hỏi hơn	08	26
---	--	----	----

Các ý kiến nêu lên khá tập trung. Những đặc điểm của nữ giới như cẩn thận, tỉ mỉ, mềm mỏng, tế nhị, sâu sắc, nhạy cảm hơn cũng chính là những đặc điểm tạo nên điểm mạnh của nữ làm công tác quản lý như sự chắc chắn trong công việc và việc thiết lập mối quan hệ tốt giữa cấp trên - cấp dưới. Kết quả này tương đối trung hợp với kết quả thu được trên đối tượng điều tra là nam giới.

2. Những điểm yếu của phụ nữ làm quản lý so với nam giới :

- **Công việc gia đình chi phối : 21**
- **Thiếu quyết đoán, bản lĩnh, hay nể nang : 21**
- **Sức khoẻ hạn chế : 17**
- **Quan hệ hẹp hơn : 15**
- Thụ động hơn : 9
- Tự ti : 8
- Hẹp hòi, nhỏ nhen, dễ tự ái : 9
- Trình độ hạn chế : 8
- Ít tham vọng và quyết tâm : 7
- Thiếu tầm nhìn : 5
- Cả tin, thiếu sáng suốt : 3

Yếu tố cản trở - điểm yếu của phụ nữ làm công tác quản lý được đa số các ý kiến nêu lên đó là sự chi phối bởi công việc gia đình và đặc điểm thiếu quyết đoán, thiếu bản lĩnh hay nể nang của đa số chị em phụ nữ. Đó cũng là sự khác biệt rõ ràng hơn cả của phụ nữ làm quản lý so với nam giới.

Tiếp theo điểm yếu được nêu lên có tỷ lệ ý kiến tán thành cao là việc phụ nữ làm quản lý bị hạn chế trong việc thiết lập các mối quan hệ rộng rãi trong và ngoài tổ chức, yếu tố sức khỏe. Sự hạn chế này được bổ sung bởi những đặc điểm như tính thụ động, tự ti,... Trong khi đó việc tạo lập những mối quan hệ rộng rãi trong và ngoài tổ chức lại là yêu cầu rất cần thiết cho sự phát triển của tổ chức.

Những đặc điểm như dễ tự ái, hẹp hòi, thiếu tầm nhìn, dễ tin, thiếu sáng suốt tuy được nêu lên với tỷ lệ số ý kiến thấp song cũng cần được lưu tâm như là một trong những điểm yếu của phụ nữ làm quản lý so với nam giới.

So sánh với kết quả điều tra trên đối tượng nam giới về vấn đề này chúng tôi thấy các ý kiến khá trùng lặp, chỉ khác nhau ở mức độ. Ví dụ : Về đặc điểm “ phụ nữ thường coi trọng những cái vặt vãnh, nhỏ nhen, cố chấp, dễ tự ái, thiếu tầm nhìn “... có tỷ lệ ý kiến tán thành của nam giới cao hơn. Điều này càng đòi hỏi phải lưu ý tới điểm yếu này của phụ nữ làm quản lý hơn nữa vì phải chăng sự đánh giá của nam giới có phần khách quan hơn.

3. Về những phẩm chất quan trọng nhất của nhà quản lý nữ :

Các ý kiến nêu lên như sau :

- ***Có năng lực chuyên môn : 20***
- ***Đảm đang, biết thu xếp khéo léo việc nhà : 20***
- ***Quyết đoán, có chính kiến : 15***
- ***Hiểu biết, tâm lý, nhạy cảm : 13***
- ***Nhân hậu, vị tha : 13***
- Trung thực, thẳng thắn : 12
- Có ý thức vươn lên : 10

- Quan tâm tới mọi người : 10
- Có sức khỏe : 5
- Công bằng : 5
- Biết nhìn xa trông rộng : 5

Đa số các phẩm chất được nêu trên các ý kiến tập trung nhất vào yếu tố : năng lực chuyên môn, khả năng biết thu xếp việc gia đình. Các phẩm chất có vị trí xấp xỉ tương đương là quyết đoán, có chính kiến, nhân hậu, độ lượng, nhạy cảm, hiểu biết tâm lý con người, trung thực, thẳng thắn. Các phẩm chất bổ sung bao gồm công bằng, biết nhìn xa trông rộng, có ý thức vươn lên, có sức khỏe.

Kết quả thu được trên đây cũng gần tương đương với kết quả thu được qua ý kiến của nam giới.

Như vậy, yêu cầu đối với một người quản lý thì dù là nam hay nữ đều đòi hỏi có trình độ, năng lực chuyên môn và những phẩm chất cần thiết nhất để có thể làm việc với con người, đó là : Quyết đoán, bản lĩnh, trung thực, thẳng thắn, nhân hậu vị tha, hiểu biết tâm lý, quan tâm đến con người... Riêng đối với phụ nữ đòi hỏi đảm đang, thu xếp tốt công việc gia đình.

4. Về những yếu tố cần thiết để có thể thăng tiến nhanh trong công vụ :

Đánh giá về vấn đề này hiện nay, các đối tượng được điều tra đã cho nhận xét như sau :

- Yếu tố được xếp hàng đầu, có tỷ lệ số người đồng ý chiếm tỷ lệ cao nhất là “ trình độ và năng lực “ (23 ý kiến, chiếm tỷ lệ 73 %).
- Yếu tố được xếp hàng thứ hai là các yếu tố :
 - + Cùng êkip với lãnh đạo. (19 ý kiến).
 - + Có người bảo trợ có thế lực và ảnh hưởng (20 ý kiến).

- Yếu tố chiếm vị trí thứ ba :

+ Có tham vọng và quyết tâm cao : 13 ý kiến, chiếm %

+ Do chính sách quy hoạch cán bộ : 12 ý kiến, chiếm %

Ngoài ra, có một số ý kiến nhận xét : do biết phát huy “ thế mạnh “ của phụ nữ để quyến rũ, do hối lộ ... song tỷ lệ nêu lên ý kiến này không nhiều.

So sánh với kết quả thu được qua ý kiến của nam giới chúng tôi lại thấy sự trùng lặp. Vị trí các yếu tố cũng như tỷ lệ số ý kiến tán thành gần tương đương nhau.

5. ý kiến chung về việc có nên tăng cường đội ngũ nữ làm quản lý trong công vụ hay không - các lý do của nó :

- Khác với nam giới các đối tượng được điều tra là nữ khi trả lời câu hỏi “Bạn thích thủ trưởng của mình là nam hay nữ ?” đã cho biết không phải tất cả đều muốn có thủ trưởng là nam giới. 2/3 trong số họ đã tỏ ý kiến thích thủ trưởng là nữ hơn và thủ trưởng là nam hay nữ không quan trọng, miễn là có năng lực và phẩm chất tốt.

- Lý giải tại sao thích thủ trưởng là nam giới hơn, các lý do được đưa ra là :

- Nam mạnh mẽ hơn
- ít bị chi phối bởi công việc gia đình.

- Lý do thích thủ trưởng là nữ hơn :

- Nữ mềm mỏng hơn
- Tỷ mỉ chu đáo hơn
- Hiểu tâm lý nữ hơn
- Chặt chẽ, tiết kiệm ngân sách, không sa đà rượu chè.
- Do một số nam giới không muốn nữ tiến bộ.

Về việc có nên tăng cường đội ngũ nữ quản lý trong công vụ hay không :

- Trả lời có : 28 người, chiếm 93%
- Không trả lời : 2 người, chiếm 6,6%

Lý do :

- Làm phong phú thêm phong cách lãnh đạo: 22, chiếm 73%
- Số lượng nữ cán bộ công chức lớn
- Nữ tâm lý hơn nam :18, chiếm 60%
- Ít bị cấm đoán trước tệ nạn xã hội : 18, chiếm 60%
- Phát huy vai trò của phụ nữ trong xã hội, thực hiện nam nữ bình đẳng: 20, chiếm 66 %

PHU LUC 3

BÁO CÁO PHÂN TÍCH KẾT QUẢ ĐIỀU TRA CÁC SINH VIÊN NAM LỚP ĐH TẠI CHÚC, HVHCQG

1. Số phiếu được hỏi : 65
2. Đối tượng thăm do : Các sinh viên nam lớp cử nhân CQ9A-B
3. Phân tích kết quả tổng hợp :

Phiếu thăm dò gồm 7 câu hỏi được trả lời để cung cấp thông tin cho đề tài nghiên cứu về phụ nữ, kết quả như sau :

***Câu hỏi 1 :** “Bạn có làm cán bộ lớp hội học phổ thông không?” Câu hỏi này nhằm thống kê số nam sinh viên đã làm cán bộ lớp trong 65 sinh viên nam được hỏi.*

Kết quả có 25 nam sinh viên nam đã từng làm cán bộ lớp hội phổ thông (chiếm 38,461% số sinh viên được hỏi), 40 sinh viên nam chưa bao giờ làm cán bộ lớp hội phổ thông (chiếm 61,538% số sinh viên được hỏi).

Căn cứ vào đó có thể chia các ý kiến theo hai nhóm sau:

- a. ***ý kiến của nam sinh viên nam chưa từng làm cán bộ lớp (40 sinh viên) :***

Có một câu hỏi tiếp theo trong câu hỏi 1 : “ Nếu không, bạn hãy nhớ lại xem bạn đã cảm thấy thế nào khi thấy “bạn con gái” làm cán bộ lớp?”. Câu hỏi này cung cấp cho đề tài nghiên cứu những ý kiến khác nhau của các thành viên là nam trong lớp khi bị bạn gái lãnh đạo. Có rất nhiều ý kiến, song có thể tổng hợp lại thành các nhóm ý kiến trong bảng sau :

Bảng 1 : ý kiến của các thành viên nam trong lớp nếu có nữ làm lãnh đạo.

STT	ý kiến	Số người	chiếm (%)	Ghi chú
1	<i>Cảm thấy con gái làm cán bộ lớp tốt hơn nam giới vì tạo được sự đoàn kết nhất trí trong lớp, giải quyết mọi việc tế nhị hơn, dịu dàng tinh tế hơn con trai</i>	13	32,5	
2	<i>Cảm thấy bình thường, vấn đề là năng lực của cán bộ lớp chứ không quan trọng là nam hay nữ</i>	20	50	
3	Cảm thấy bức mình, coi thường và không phục cán bộ nữ	6	15	
4	Cảm thấy con gái làm cán bộ lớp kém hiệu quả do nhút nhát không quyết đoán.	1	2,5	
	Tổng :	40		

ý thứ 3 trong câu hỏi “Đã bao giờ bạn có hành vi coi thường (trêu chọc, đánh...) hoặc chống đối họ chưa?”. Kết quả như sau :

Bảng 2 : Tỷ lệ nam sinh viên có hành vi coi thường cán bộ nữ trong lớp

STT	Đã có hành vi coi thường hoặc chống đối chưa ?	Số người	chiếm (%)	Ghi chú
1	Rồi	11	27,5	Luôn quan tâm tới phong trào chung, ủng hộ cán bộ nữ có năng lực
2	Đôi khi trêu chọc nhưng chỉ là đùa vui chứ không coi thường	10	25	
3	Chưa bao giờ	19	47,5	
	Tổng :	40		

Câu hỏi : Theo bạn tại sao ở bậc tiểu học, phổ thông trung học số lượng cán bộ lớp là nữ lại chiếm phần lớn hơn nam ?

Các lý do nêu ra như sau :

STT	Lý do số lượng cán bộ lớp là nữ ở bậc tiểu học, phổ thông nhiều hơn nam	Số người	chiếm (%)	Ghi chú
1	Vì con gái chăm chỉ, cẩn thận nên kết quả học tập và lãnh đạo lớp cao hơn.	14	35	4 trong số 14 người ~28,5%

2	<i>Vì con gái ngoan, kỷ luật cao hơn nên các thầy cô tin cậy hơn.</i>	11	27,5	để cập cả lý do thứ 2 2 trong số 11 người ~18,8% nêu thêm cả lý do thứ nhất
3	<i>Do đặc điểm tâm sinh lý phát triển sớm nên con gái sớm nhận thức, nhạy cảm, khôn khéo và chín chắn hơn.</i>	11	27,5	
4	Con gái hay quan tâm đến người khác nên được các bạn và thầy cô quý mến. Tổng :	04 40	10	

Câu hỏi : “*Bạn sẽ phản ứng như thế nào nếu biết bạn gái của mình làm sếp ?*”. Kết quả được tổng hợp như sau :

Bảng 4 : Phản ứng của bạn nam khi biết bạn gái mình làm “sếp”.

STT	Sự phản ứng	Số người	chiếm (%)	Ghi chú

1	<i>Rất thích, tự hào và chúc mừng bạn gái.</i>	14	35	3 trong 14 người ~21,42% có thêm sự phản ứng thứ hai
2	<i>Động viên, khuyến khích ủng hộ bạn gái và cảm thấy bản thân phải phấn đấu hơn nữa.</i>	17	42,5	
3	Không phản ứng.	03	07,5	
4	Khó chịu, không thích và trêu chọc bạn gái.	06	15	
	Tổng :	40		

Câu hỏi : *Nếu có vợ làm sếp bạn sẽ cảm thấy thế nào? Vì sao?.*

TT	Thái độ khi có vợ làm sếp	Số người	chiếm %	Lý do	Ghi chú
1	<i>Vui mừng, hạnh phúc và tự hào.</i>	16	40	- Vì vợ có cơ hội để thăng tiến, có uy tín và thành công, hãnh diện vì vợ có tài. - Thể hiện sự bình đẳng trong xã hội. - Dễ trò chuyện	8 trong số 16 người =50% lý do này. 7/16 =43,75%

2	Thông cảm và giúp đỡ trong công việc gia đình và công việc xã hội vì phụ nữ thường thiếu quyết đoán.	05	12,5 15 32,5	và cùng phần đầu. - Vì vợ sẽ có rất nhiều việc bận rộn. - Lo cho khả năng của vợ	1/16 =6,25% 4/5 =80% 1/5 = 20%
3	Cảm thấy bình thường.	06		- Vì hôn nhân dựa trên nguyên tắc tôn trọng, tự nguyện và bình đẳng. Dù là sếp vẫn là vợ mình.	5/13 ~38,46%
4	Khó chịu và tự ti, lo cho hạnh phúc gia đình.	13		- Vì quan niệm đàn ông phải hơn đàn bà, sợ bị lép vế. - Ra ngoài sợ bạn bè đánh giá mình kém cỏi. - Sợ vợ không còn giành nhiều thời gian để chăm sóc gia đình.	6/13 ~46,15% 2/13 ~15,38%

	Tổng số	40			
--	---------	----	--	--	--

Câu hỏi : “Nếu bạn là nhà quản lý, bạn có thích cấp phó và nhân viên dưới quyền là nữ không, tại sao ?”.

TT	Ý kiến	số người	Tỷ lệ %	Lý do	Ghi chú
1	Có thích	29	72,5	- Vì phái nữ dịu dàng làm cho bầu không khí làm việc thoải mái, cân bằng. - Nữ thường cần cù, chịu khó, khiêm tốn và cẩn thận. Dễ quản lý và thực hiện tốt những nhiệm vụ được giao, có tinh	8/29 ~27,58% 12/29 ~41,37% 9/29 ~31,03%

				thân trách nhiệm.	3/5
				- Nhiệt tình, chu đáo luôn có tinh thần giúp đỡ mọi người, ngoại giao khá.	~60%
					1/5
					=20%
2	Không thích	05	12,5	- Khó tìm thấy tiếng nói chung với nữ, làm việc cùng giới thoải mái hơn.	1/5
				- Thiếu tin tưởng khi giao việc cho nữ giới.	=20%
				- Phụ nữ thương rắc rối nhiều chuyện khó giải quyết mâu thuẫn.	
3	Không quan trọng về giới.	06	15	- Miễn là người đó có năng lực, biết đoàn kết mọi người, tuân theo các quy định của nhà nước và pháp	

	Tổng số :	40		luật.	
--	-----------	----	--	-------	--

Câu hỏi: Bạn thích sếp của bạn là nam hay nữ ? tại sao ? ☐

TT	Nam hay nữ	số người	tỷ lệ %	Lý do	ghi chú
1	Nam giới	29	72,5	- Nam giới thường kiên định, có nghị lực, mạnh mẽ hơn, quyết đoán, xử lý nhanh và thích nghi nhanh trong lãnh đạo. quản lý. - Do có nhiều điểm tương đồng nên quan hệ dễ thông cảm hơn, dễ bày tỏ quan điểm cũng như đề xuất các giải pháp dễ dàng hơn. Nam giới hào phóng và quảng đại hơn. - Không thích nghe mệnh lệnh của nữ giới, không muốn kém nữ.	10/29 ~34,48% 13/29 ~44,82% 3/29 ~10,34% 3/29 ~10,34% 3/4 =75% 1/4

2	Nữ giới	04	10	- Không trả lời lý do. - Phụ nữ xử lý công việc tâm lý, chu đáo quan tâm đến mọi mặt. - Sự khác biệt về giới tạo hứng thú khi làm việc.	=25%
3	Ai cũng được.	07	17,5	- Miễn là thông minh, năng động, không của quyền và công bằng trong công việc.	
	Tổng:	40			

Câu hỏi: “*Bạn dự báo gì về vai trò của phụ nữ việt nam trong thập kỷ tới*”?

stt	Những dự báo	số người	tỷ lệ %
1	Trong tương lai phụ nữ Việt nam đóng vai trò quan trọng không chỉ trong gia đình mà đảm đương mọi công việc xã hội, giữ những vị trí cao, quan trọng trong lãnh đạo, quản lý từ Trung ương đến địa phương.	10	25
2	Phụ nữ ngày càng phát triển, tự khẳng định do họ có trí thức hiểu biết năng động và có năng lực trong nghiên cứu khoa học và quản lý.	15	37,5

3	Trong tương lai có những thay đổi lớn về vai trò và vị trí phụ nữ, nam nữ bình đẳng, phụ nữ được tôn trọng 5-5 trong lãnh đạo, quản lý.	06	15
4	Họ khó đạt được sự bình đẳng thực sự với nam giới do vẫn phải gánh chịu những tư tưởng lạc hậu, còn e dè chưa mạnh dạn, họ cần phải khắc phục và học hỏi để theo kịp thời đại.	04	10
5	Công việc của phụ nữ vẫn là lo toan gia đình.	04	10
6	Phụ nữ ở đô thị sẽ được giải phóng, tôn trọng hơn ở nông thôn.	01	
	Tổng số :	40	02,5

Bảng 8 : Những dự báo về vai trò phụ nữ Việt nam trong thập kỷ tới

b. Ý kiến của các đình viên nam đã từng làm cán bộ lớp (25 sinh viên, chiếm 62,5%):

Câu hỏi : Bạn hãy nhớ lại xem bạn đã cảm thấy thế nào khi bạn con gái làm cán bộ lớp ?

Do có một số sinh viên vẫn trả lời câu hỏi này nên có thể tổng hợp thành bảng sau :

tt	ý kiến	số người	tỷ lệ %
1	Cảm thấy rất thú vị vì họ nhiệt tình tận tụy và tế nhị.	03	12
2	Cảm thấy bình thường.	04	16

3	Cảm thấy họ yếu đuối ỷ mị, không có khả năng làm cán bộ lớp.	01	04
4	Không thích vì không muốn bị chỉ huy.	03	12
5	Không trả lời	14	56
	Tổng số :	25	

Câu hỏi: Bao giờ bạn có hành vi coi thường (trêu chọc, đánh...) hoặc chống đối phụ nữ chưa ? Kết quả như sau :

TT	Đã từng có hành vi coi thường hoặc chống đối chưa ?	Số người	Tỷ lệ %
1	Rồi, tranh luận gay gắt, chống đối những việc không đúng.	7	28
2	Đôi khi có trêu đùa nhưng không chống đối, coi thường.	7	28
3	Chưa bao giờ, luôn yêu mến và chia sẻ khó khăn với họ.	8	32
4	Không trả lời.	3	12
	Tổng số :	25	

Câu hỏi: Theo bạn, tại sao ở bậc tiểu học, phổ thông trung học số lượng cán bộ lớp là nữ lại chiếm phần lớn hơn nam ?

tt	Lý do khiến ở bậc học phổ thông cán bộ nữ nhiều hơn nam	số người	tỷ lệ %
1	Vì con gái chăm chỉ, cẩn thận có trách nhiệm cao nên kết quả học tập và lãnh đạo lớp tốt hơn.	8	32
2	Con gái thường ngoan, kỷ luật cao hơn nên các thầy cô tin nhiệm.	11	44
3	Đặc điểm tâm sinh lý phát triển sớm, con gái chu đáo, nhạy cảm và nói dễ nghe hơn, chín chắn hơn.	06	24
	Tổng số :	25	

Câu hỏi: Bạn sẽ phản ứng như thế nào nếu biết bạn gái của mình làm sếp?

TT	Sự phản ứng	Số người	Tỷ lệ %
1	Ủng hộ, tin tưởng và giúp đỡ bạn gái	13	52
2	Cảm thấy phải phấn đấu hơn nữa để ngang bằng và vượt bạn gái.	03	12
3	Cảm thấy bình thường.	05	20
4	Bất ngờ, bức mình và ghen tỵ.	04	16
	Tổng số :	25	

Câu hỏi: “Nếu có vợ làm sếp, bạn sẽ cảm thấy như thế nào ? vì sao ?.

tt	thái độ khi có vợ làm sếp	số người	tỷ lệ %	Lý do
1	Vui mừng, hành phúc, tự hào.	8	32	Vì vợ sẽ thành đạt, có năng lực.
2	Vừa mừng, vừa lo.	7	28	Lo vợ không có thời gian chăm sóc gia đình.
3	Cảm thấy bình thường.	3	12	Là sếp thì cũng vẫn là vợ mình.
4	Khó chịu, mặc cảm, thất vọng.	7	28	Cho rằng vị thế xã hội của mình không bằng vợ.
	Tổng số :	25		

Câu hỏi: “Nếu bạn là nhà quản lý, bạn có thích cấp phó và nhân viên dưới quyền là nữ không ? Tại sao ?”.

TT	Ý kiến	Số người	Tỷ lệ %	Lý do	Ghi chú
1	Có thích	13	52	- Phụ nữ dịu dàng, dung hoà bầu không khí giúp mọi người hào hứng nhiệt tình trong công việc. - Cần cù, chịu khó, kiên nhẫn và ít chống đối, có tinh	7/13 ~53,84% 3/13 ~23,07%

2	Không thích	04	16	thần trách nhiệm cao. - Là trợ lý tốt, nhiệt tình, chu đáo. - Phụ nữ không năng động. - Tâm lý không ổn định, dễ lây lan tình cảm, mất thời gian. - Khó làm việc, không thoải mái.	3/13 ~23,07% 1/4 =25% 1/4=25% 2/4=50%
3	Không để ý đến giới	08	32	- Không quan trọng là nam hay nữ, tùy thuộc vào năng lực giải quyết công việc.	
	Tổng	25			

Câu hỏi : Bạn thích sếp của bạn là nam hay nữ ? Tại sao ?

TT	Nam nữ	Số người	Tỷ lệ %	Lý do	Ghi chú
1	Nam	16	64	- Nam giới năng động, quyết đoán, linh hoạt hơn, không để tình cảm chi phối công	6/16 ~37,5%

				việc.	
				- Có nhiều điểm tương đồng, dễ tiếp cận.	4/16 =25%
				- Nghe lệnh sếp nam dễ chịu hơn.	1/16 ~6,25%
				- Có điều kiện giành cho công việc, sự nghiệp nhiều hơn nữ.	5/16 =31,25%
2	Nữ	01	04	- Phụ nữ tâm lý hơn.	
3	Giới nào cũng được	08	32	- Quan trọng là phong cách lãnh đạo, tình huống được xử lý thế nào ?	
	Tổng :	25			

Câu hỏi : *Bạn dự báo gì về vai trò của phụ nữ Việt nam trong thập kỷ tới?*

TT	Dự báo	Số người	tỷ lệ %
1	Vai trò của phụ nữ Việt nam sẽ được khẳng định theo xu thế phát triển của thời đại. Họ sẽ là lực lượng chủ yếu trong nghiêm cứu khó học, tham gia công tác xã hội, lãnh đạo và quản lý.	17	68
2	Nam nữ sẽ bình đẳng để đảm bảo một xã hội hài hoà.	01	04
3	Phụ nữ vẫn phải chịu nhiều thiệt thòi, hạn chế do tư tưởng phong kiến vẫn còn, họ không được	05	20

4	nắm giữ những vị trí lãnh đạo quản lý cao.		
	Khẳng định vai trò phụ nữ ở trong gia đình truyền thống họ nên lo cho gia đình hơn là tham gia công tác xã hội.	02	08
	Tổng số :	25	

PHU LUC 4

BÁO CÁO PHÂN TÍCH KẾT QUẢ ĐIỀU TRA NAM CÔNG CHỨC

I/ Vài nét về khách thể điều tra :

- Tổng số người được điều tra : 29
- Giới tính : Nam
- Trình độ chuyên môn :
 - Đại học : 28 người (90,9 %)
 - Trên đại học : 1 người (4,5%)
 - Trung học : 1 người (4,5 %)
- Nghề nghiệp và chức vụ : *Là những cán bộ quản lý trong các cơ quan Hành chính nhà nước, có chức vụ từ phó trưởng phòng trở lên.*
- Có tốc độ thăng tiến : Được đề bạt
 - Sau 5 năm công tác : 7 người (22,7%)
 - Sau 6 - 10 năm : 12 người (40,9%)
 - Trên 10 năm : 19 người (36,3%)

II/ Một vài đánh giá về vai trò, năng lực của cán bộ nữ làm công tác quản lý :

Việc làm rõ vấn đề này được tiến hành thông qua quá trình đưa ra những câu hỏi yêu cầu những người được điều tra tự đánh giá năng lực của bản thân, những mặt mạnh là yếu tố quyết định thành công cũng như những mặt yếu dẫn tới thất bại của họ trong sự nghiệp, lý do họ có được sự ủng hộ củ lãnh đạo, trên cơ sở đó đánh giá những điểm mạnh và điểm yếu của phụ nữ, vai trò của họ trong công tác lãnh đạo quản lý. Kết quả thu được như sau:

1.Những đánh giá về bản thân của nam giới :

Câu hỏi đặt ra là : Hãy kể 5 yếu tố quyết định thành công của bạn . Kết quả :

<i>SIT</i>	<i>Yếu tố quyết định thành công</i>	<i>Số lượng</i>	<i>%</i>
1	Năng lực trình độ	25	81,8
2	Có quan hệ tốt với tập thể	15	81,8
3	Khiêm tốn, học hỏi	11	36,3
4	Quyết đoán, bản lĩnh	19	63,6
5	Thẳng thắn, trung thực	11	36,3
6	Tôn trọng nguyên tắc, pháp luật	7	22,7
7	Phong độ	5	18,1
8	Nhiệt tình, trách nhiệm, kiên trì	10	31,8

Đa số nam giới cho rằng thành công trong sự nghiệp của họ được quyết định bởi năng lực công tác và khả năng tạo lập tốt mối quan hệ với tập thể. Hai yếu tố này có ý nghĩa tương đương và chiếm vị trí hàng đầu trong số các yếu tố (Số lượng 15 ý kiến, chiếm tỷ lệ 81,8%).

Đối với năng lực công tác, bên cạnh năng lực chuyên môn, đã được nhiều người chỉ rõ vai trò của năng lực tổ chức quản lý với phẩm chất quyết đoán, bản lĩnh, dám làm, dám chịu trách nhiệm được đặt lên vị trí hàng đầu (Số ý kiến nêu lên phẩm chất này là 14 chiếm tỷ lệ %).

Xếp hàng thứ hai trong những yếu tố tạo nên năng lực lãnh đạo quản lý là tính kiên trì, ý thức trách nhiệm đối với công việc(11 ý kiến chiếm tỷ lệ 31,8%).

Các phẩm chất khiêm tốn, thẳng thắn, trung thực đã được nêu lên như những yếu tố quan trọng trong những phẩm chất đạo đức giúp cho nhà lãnh đạo quản lý tạo lập được những mối quan hệ tốt trong tập thể và là một trong những yếu tố quyết định thành công của họ (36% số người được điều tra đã nêu lên 2 ý kiến này.

Ngoài ra có một số ý kiến đã nêu lên một vài yếu tố bổ sung, đó là việc tuân thủ nguyên tắc, tuân thủ pháp luật, quy chế trong hoạt động của mình.

Cá biệt một số ý kiến đã đề cập tới yếu tố hình thức tạo nên sức hấp dẫn cần thiết cho một người lãnh đạo quản lý, như phong độ, cao trên 1,7m.

Để bổ sung cho câu hỏi trên chúng tôi đã đưa ra một số câu hỏi sau:

♦ ***Lý do để bạn có được sự ủng hộ của lãnh đạo là gì ?***

Kết quả cho thấy các ý kiến đưa ra lại tiếp tục khẳng định lại những yếu tố dẫn tới thành công của họ. Cụ thể là :

- Năng lực trình độ : 23 ý kiến (77,2%)
- Hoà hợp với tập thể : 22 ý kiến (72,7%)
- Thẳng thắn, trung thực, vô tư : 10 ý kiến (31,8%)
- Khiêm tốn : 8 ý kiến (27,2%)
- Có trách nhiệm, nhiệt tình, có ý thức rèn luyện vươn lên : 8 ý kiến (27,2%)

Ngoài ra, có một số ý kiến đã nêu lên yếu tố “ làm việc đúng giới hạn “ thể hiện sự tôn trọng lãnh đạo, không vượt quyền đã là một trong những nguyên nhân để họ có được sự ủng hộ của lãnh đạo (8 ý kiến, chiếm tỷ lệ 27,2%).

♦ *Lý do để bạn có được sự thăng tiến nhanh là gì ?*

Về lý do để có được sự thăng tiến nhanh trong sự nghiệp, chúng tôi cũng đã thu được kết quả như sau :

Lý do :

- Năng lực trình độ : 27 ý kiến (90,9%)
- Quan hệ tốt trong tập thể : 23 ý kiến (77,2%)
- Khiêm tốn, học hỏi : 14 ý kiến (45,5%)
- Kiên trì, nhiệt tình, trách nhiệm : 11 ý kiến (36,3%)
- Không tham nhũng, cơ hội : 10 ý kiến (31,8%)

Nói tóm lại, đánh giá những mặt mạnh được coi là những yếu tố quyết định thành công.

Kết quả tương tự như nhau ở cả ba phương án đặt câu hỏi cho phép chúng tôi kết luận rằng : Yếu tố quyết định thành công của các đối tượng điều tra là :

- Năng lực trình độ của người làm lãnh đạo, quản lý, trong đó đề cao phẩm chất quyết đoán, bản lĩnh, kiên trì, nhiệt tình, trách nhiệm trong công việc.
- Khả năng tạo lập mối quan hệ tốt trong tập thể, với cấp trên và đồng nghiệp, trong đó đề cao những phẩm chất như : Khiêm tốn, học hỏi, trung thực, thẳng thắn.

2. Đánh giá của nam giới về năng lực, vai trò của phụ nữ làm công tác quản lý :

a, Những mặt mạnh của phụ nữ so với nam giới :

Câu hỏi đặt ra :

- ♦ Bạn hãy kể năm điểm mạnh của phụ nữ làm quản lý so với nam giới.

STT	Điểm mạnh của phụ nữ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Mềm dẻo, khéo léo, tế nhị	16	54,6
2	Kiên trì, cẩn thận, nghiêm túc	19	63,6
3	Khiêm tốn	14	45,4
4	Sâu sắc	04	13,6
5	Chặt chẽ	14	45,4
6	Có mục đích rõ ràng	03	09,0
7	Bình tĩnh	03	09,0

Kết quả cho thấy :

- Phẩm chất kiên trì, cẩn thận, nghiêm túc trong công việc được nam giới đánh giá là mặt mạnh nhất của phụ nữ làm quản lý (Số ý kiến nêu lên phẩm chất này là 19 chiếm 63,6%)
- Mềm dẻo, khéo léo, tế nhị trong quan hệ với con người là phẩm chất thứ hai được đánh giá gần tương đương (54,6% số ý kiến đánh giá phẩm chất này).
- Bên cạnh phẩm chất khiêm tốn, tính chặt chẽ trong giải quyết công việc cũng được nêu lên như một đặc điểm mạnh của phụ nữ so với nam giới làm quản lý. Hai phẩm chất này được nêu lên ở vị trí thứ ba với số lượng 14 ý kiến chiếm 45,4%. Đặc biệt tính chặt chẽ còn được một số nam giới

nhấn mạnh thêm ý nghĩa của nó trong việc tiết kiệm công quỹ, ngân sách cho cơ quan.

b, Những điểm yếu của phụ nữ làm quản lý so với nam giới :

Câu hỏi đặt ra : Bạn hãy kể năm điểm yếu của phụ nữ làm quản lý so với nam giới.

Nam giới đã đưa ra những đánh giá như sau : Phụ nữ làm quản lý so với nam giới thường :

- Bị hạn chế bởi các vấn đề gia đình : 18 ý kiến (59%)
- Nể nang, thiếu cương quyết : 22 ý kiến (72,7%)
- Thiếu tầm nhìn, tính chiến lược : 12 ý kiến (40,9%)
- Sức khỏe : 12 ý kiến (40,9%)
- Thường coi trọng những cái vặt vãnh, nhỏ nhen, cố chấp, dễ tự ái : 16 ý kiến (54,5%)
- Thiếu năng động : 10 ý kiến (31,8%)
- Hạn chế trong giao tiếp : 7 ý kiến (22,7%)
- Tự ti : 7 ý kiến (22,7%)

Như vậy, nếu như tính quyết đoán, bản lĩnh được nam giới đánh giá là phẩm chất quan trọng quyết định sự thành công của họ thì tính nể nang, thiếu quyết đoán lại là điểm yếu của phụ nữ. Đây là đặc điểm có nhiều ý kiến đồng ý nhất (72,7%).

Xếp hàng thứ hai trong số các yếu điểm của phụ nữ so với nam giới là nhược điểm thường coi trọng những cái vặt vãnh, cố chấp, dễ tự ái, (tỷ lệ số ý kiến là 54,5%). Hạn chế bởi công việc gia đình cũng giữ vị trí tương đương (số ý kiến chiếm tỷ lệ 59%).

Tính thiếu năng động, thiếu tầm nhìn chiến lược cũng được nêu lên như những điểm yếu của phụ nữ làm quản lý so với nam giới. Trên 1/3 số

người được điều tra đã nêu lên ý kiến này. Ngoài ra, tính tự ti, khả năng hạn chế trong giao tiếp, hạn chế về sức khoẻ hơn so với nam giới đã được 1/5 số người được điều tra nêu lên.

c. Đánh giá của nam giới về những phẩm chất quan trọng nhất của người quản lý nữ.

Câu hỏi đặt ra :Năm phẩm chất quan trọng nhất của nhà quản lý nữ theo bạn là gì ?

Các kết quả thu được như sau :

STT	Phẩm chất quan trọng	Số lượng	Tỷ lệ
1	<i>Tính cương quyết, bản lĩnh, tự tin</i>	14	45,4
2	Mềm dẻo	08	27,2
3	<i>Độ lượng, đồng cảm, đôn hậu</i>	14	45,4
4	Chu đáo, thận trọng	05	18,1
5	Kiên trì	0	18,1
6	<i>Trình độ chuyên môn giỏi</i>	14	45,4
7	Năng động, sáng tạo	07	25,4
8	Trung thực, thẳng thắn	06	21,7
9	<i>Tôn trọng lãnh đạo</i>	07	25,4
10	<i>Đẹp, hấp dẫn</i>	07	25,4
11	<i>Đảm đang, biết cách thu xếp việc nhà</i>	08	27,2
12	Khiêm tốn	05	18,1
13	Cầu tiến bộ	08	17,2

Như vậy, ở đây các phẩm chất được nêu lên tương đối nhiều, song không tập trung. Tuy nhiên hệ thống lại vẫn có thể thấy các phẩm chất được xếp theo 2 nhóm :

- Nhóm 1 : Những phẩm chất thuộc về năng lực quản lý như : Trình độ chuyên môn giỏi, cương quyết, mạnh dạn, tự tin, biết làm việc có kế

hoạch, năng động sáng tạo, mềm dẻo, kiên trì, thận trọng, có ý thức vươn lên trong sự nghiệp. Trong số những phẩm chất này yếu tố cương quyết, tự tin, bản lĩnh, trình độ chuyên môn giỏi vẫn được các đối tượng điều tra đánh giá như những phẩm chất quan trọng cần thiết hơn cả đối với phụ nữ làm công tác quản lý.

- Nhóm 2 : Những phẩm chất đạo đức góp phần tạo nên uy tín người quản lý, giúp họ tạo dựng được mối quan hệ tốt trong tổ chức, bao gồm: Tính độ lượng, đồng cảm, đôn hậu, trung thực, thẳng thắn, khiêm tốn, tôn trọng lãnh đạo. Trong số những phẩm chất này tính độ lượng, đồng cảm, nhân hậu của người phụ nữ được nêu lên nhiều hơn cả (45,4% số ý kiến đưa ra phẩm chất này). Ngoài ra, một số ngwif đã bổ sung thêm ý kiến về phẩm chất đảm đang, biết thu xếp công việc gia đình để làm công tác xã hội. Đẹp, hấp dẫn cũng là một yếu tố cần thiết đối với người phụ nữ làm quản lý theo ý kiến của < 1/5 đối tượng được điều tra.

Kết quả trên cho thấy những phẩm chất quan trọng cần thiết nhất đối với người phụ nữ làm quản lý, nam giới đã nêu lên những đặc điểm tương tự như những đặc điểm quan trọng dẫn tới sự thành công trong sự nghiệp của nam giới. Sự khác nhau nhỏ chỉ tìm thấy ở việc họ đưa ra một số đặc điểm đặc trưng cho nữ giới có ý nghĩa đối với người làm công tác quản lý như : mềm dẻo, tế nhị, đồng cảm, đôn hậu, đảm đang. Tuy nhiên, số ý kiến này cũng không thật tập trung.

Để đánh giá thực trạng của việc đề bạt cán bộ quản lý nữ hiện nay, trên cơ sở đó thấy rõ hơn việc nhìn nhận về trình độ và năng lực thực tế của cán bộ quản lý nữ ở một số cơ quan qua ý kiến của nam giới, chúng tôi đã đưa ra câu hỏi phụ như sau :

Theo bạn, những yếu tố sau đây yếu tố nào là cần thiết để phụ nữ có được sự thăng tiến nhanh trong công vụ. (Hãy đánh số theo thứ tự ưu tiên) :

- Có người bảo trợ có thế lực và ảnh hưởng

- Cùng phe với những người lãnh đạo
- Hối lộ (Tiền hoặc vật chất)
- Có trình độ và năng lực
- Phát huy “thế mạnh” của phụ nữ
- Có tham vọng và quyết tâm cao
- Chính sách quy hoạch cán bộ nữ
- Khác (Ghi rõ)

Kết quả cho thấy :

- . Yếu tố được xếp lên hàng đầu được nhận xét là trình độ và năng lực của phụ nữ (14 ý kiến, chiếm tỷ lệ 63,6%). Lẽ lẽ có ý kiến nêu lên các yếu tố khác là : cùng phe với lãnh đạo, có người bảo trợ có thế lực và ảnh hưởng, có tham vọng và quyết tâm... song không đáng kể (9%).
- . Yếu tố đứng vị trí thứ hai có số ý kiến chiếm tỷ lệ nhiều nhất là : Cùng phe với những người lãnh đạo và có người bảo trợ có thế lực và ảnh hưởng (11 ý kiến, tỷ lệ 36,3%).
- . Hai yếu tố xếp hàng thứ ba được nêu lên nhiều hơn là tham vọng và quyết tâm (8 ý kiến, tỷ lệ 27,2%) và chính sách quy hoạch cán bộ nữ (12 ý kiến, chiếm tỷ lệ 40,9%).
- . Sử dụng “thế mạnh” của phụ nữ cũng là yếu tố giúp phụ nữ dễ dàng hơn trên con đường thăng tiến. Đây cũng là yếu tố được xếp hàng thứ tư trong số các yếu tố, có số ý kiến đồng ý là 11 chiếm tỷ lệ 16,3%).
- . Yếu tố “hối lộ” ít được đưa ra nhất, có lẽ bởi do khó có thể đánh giá được.

Kết quả cho thấy rằng nam giới coi trọng những cán bộ nữ làm quản lý, coi trọng năng lực và trình độ của họ. Việc đặt ra yếu tố này lên vị trí hàng đầu trong số các yếu tố quyết định sự thăng tiến của phụ nữ cho thấy nam giới đánh giá tốt vai trò và năng lực của phụ nữ làm quản lý. Bên cạnh đó, kết quả điều tra cũng cho thấy một số ít trường hợp phụ nữ được đề bạt

do các yếu tố như “cùng phe với lãnh đạo”, “ô dù”, “dùng thế mạnh của phụ nữ để quyến rũ”...Tuy nhiên, yếu tố đầu tiên quyết định sự thăng tiến của phụ nữ vẫn là yếu tố năng lực và trình độ. Đó là một kết quả đáng phấn khởi.

3.ý kiến chung về việc có nên tăng cường đội ngũ quản lý nữ trong công vụ hay không và các lý do của nó :

Về vấn đề này chúng tôi thu được kết quả như sau : Nhìn chung các đối tượng được điều tra đều phát biểu ý kiến cho rằng họ thích thủ trưởng là nam giới (27 ý kiến, chiếm tỷ lệ 90,9%), (2 ý kiến trả lời là nam hay nữ không quan trọng, quan trọng là năng lực và trình độ).

Về các lý do tại sao thích thủ trưởng là nam giới hơn, các ý kiến đưa ra là :

- Nam toàn diện hơn nữ : 3 ý kiến (9%)
- Quyết đoán hơn, mạnh mẽ hơn : 22 ý kiến (72,7%)
- Năng động hơn : 11 ý kiến (36,3%)
- Đàng hoàng hơn : 3 ý kiến (9%)
- Dễ tiếp xúc hơn : 14 ý kiến (45,4%)

Có thể thấy rằng hầu hết các đối tượng được điều tra đều thích có thủ trưởng là nam giới hơn. Điều đó có thể được giải thích bởi làm việc với người cùng giới họ dễ tiếp xúc hơn. Hơn nữa những đặc điểm về giới tính của nam như mạnh mẽ, quyết đoán hơn, năng động hơn... là những đặc điểm đều được nhìn nhận là rất cần thiết cho hoạt động lãnh đạo, quản lý.

Mặc dầu vậy, khi được hỏi về việc có nên tăng cường đội ngũ quản lý nữ trong công vụ hay không, các câu trả lời cho thấy một sự nhìn nhận khác với ý thích của họ, thể hiện :

- Số ý kiến cho là nên : 22 ý kiến (72,7%)
- Số ý kiến cho là không nên : 7 ý kiến (22,7%)

Một số ý kiến không trả lời.

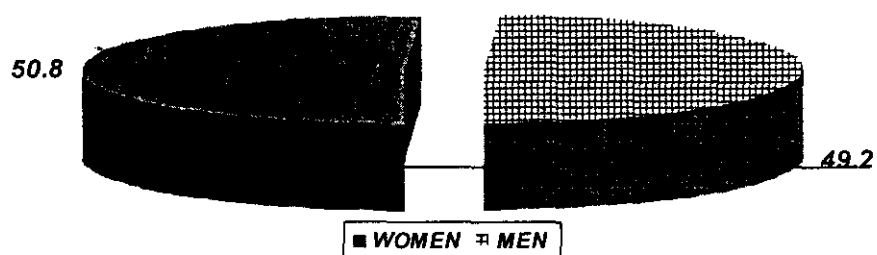
Các lý do trả lời “có” được nêu lên là :

- Có nhiều phụ nữ có trình độ không kém gì nam giới : 5 ý kiến (18%)
- Nữ có ưu điểm riêng để làm công tác quản lý (cần cù, kiên trì, dễ dung hoà trong tập thể ...)
- Để họ tự khẳng định.
- Nữ chiếm ưu thế về số lượng : 4 ý kiến, (13,6%)
- Đảm bảo sự hài hoà về giới trong ban lãnh đạo : 3 ý kiến (9%)

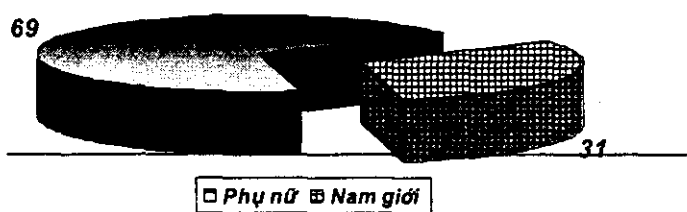
Các lý do trả lời “không” :

- Quản lý không hợp với phụ nữ : 1 ý kiến (4,5%)
- Không linh hoạt : 1 ý kiến (4,5%)
- Không quyết đoán : 5 ý kiến (18%)
- Quá thiên về tình cảm : 3 ý kiến (9%)

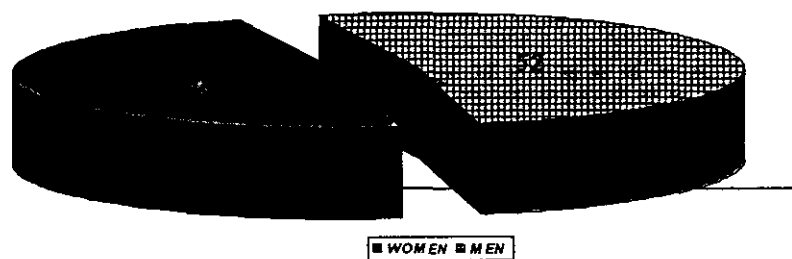
TỶ LỆ NAM NỮ TRONG TỔNG DÂN SỐ



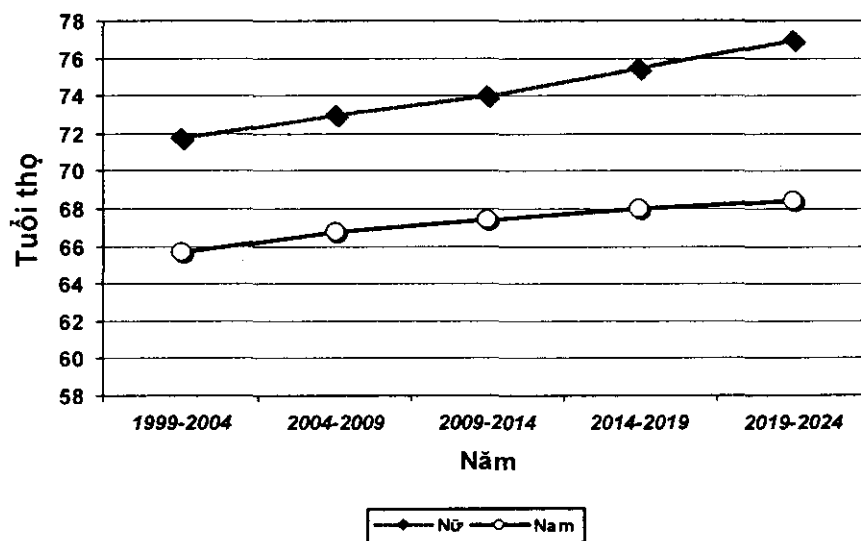
TỶ LỆ PHỤ NỮ VÀ NAM GIỚI MÙ CHỮ



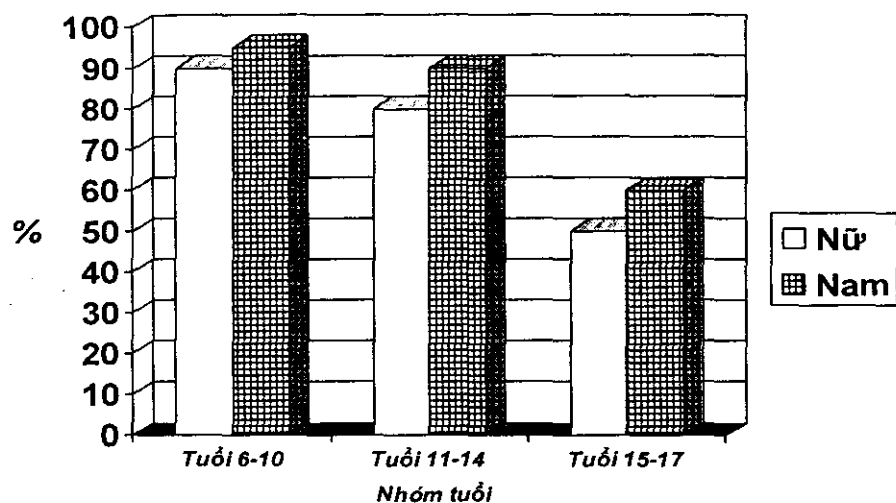
TỶ LỆ LAO ĐỘNG NỮ TRONG TỔNG SỐ LAO ĐỘNG



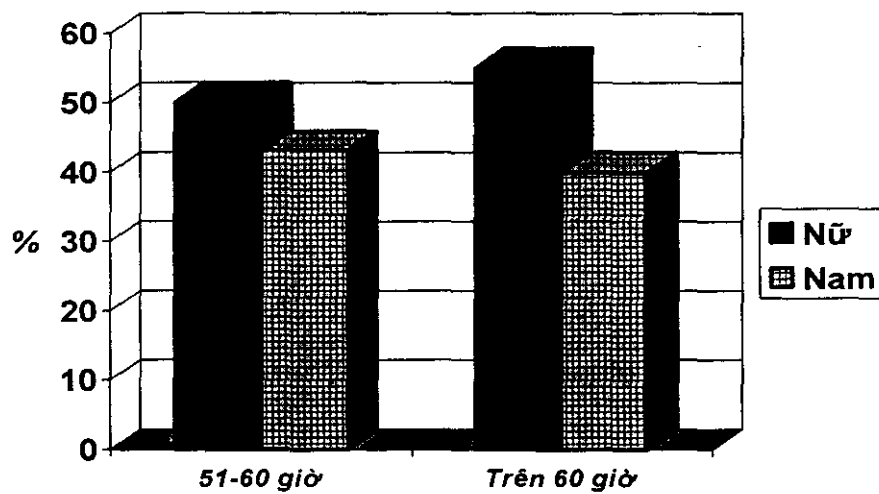
DỰ BÁO TUỔI THỌ TRUNG BÌNH ĐẾN NĂM 2024



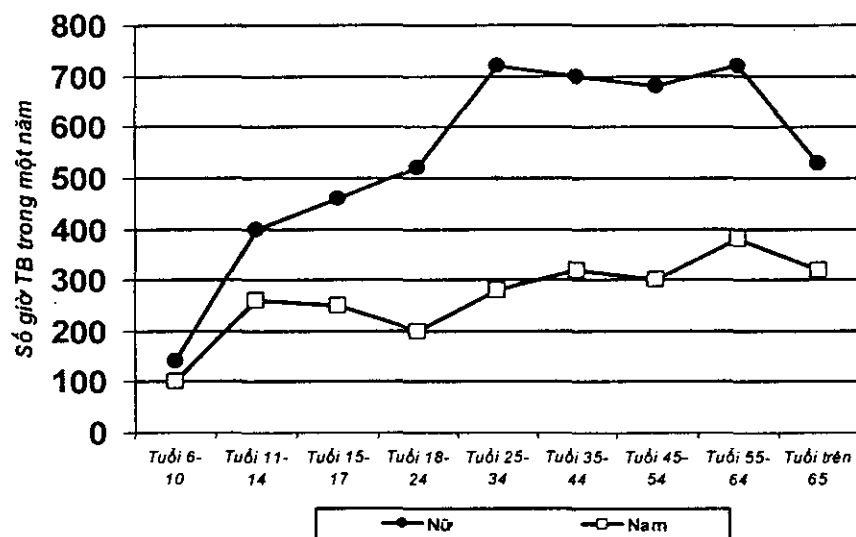
TỶ LỆ ĐẾN TRƯỜNG CỦA TRẺ EM GÁI VÀ TRAI



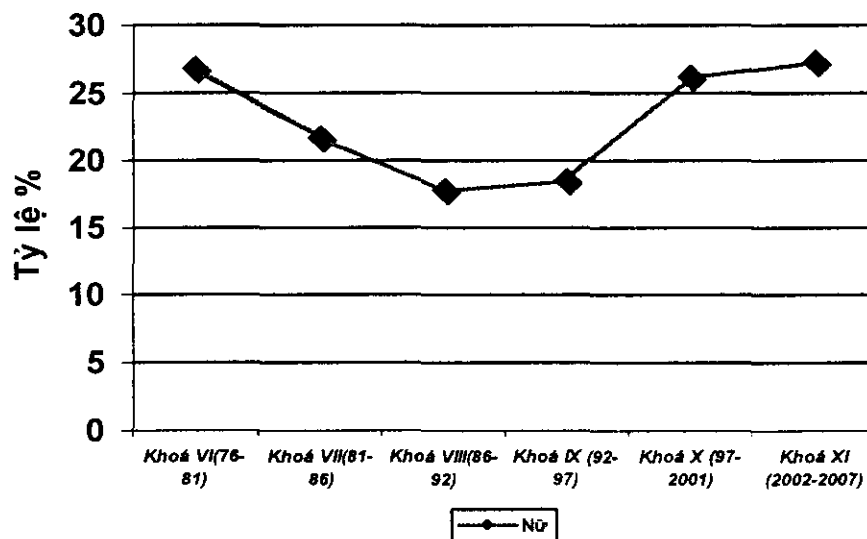
SỐ GIỜ LÀM VIỆC TRONG MỘT TUẦN



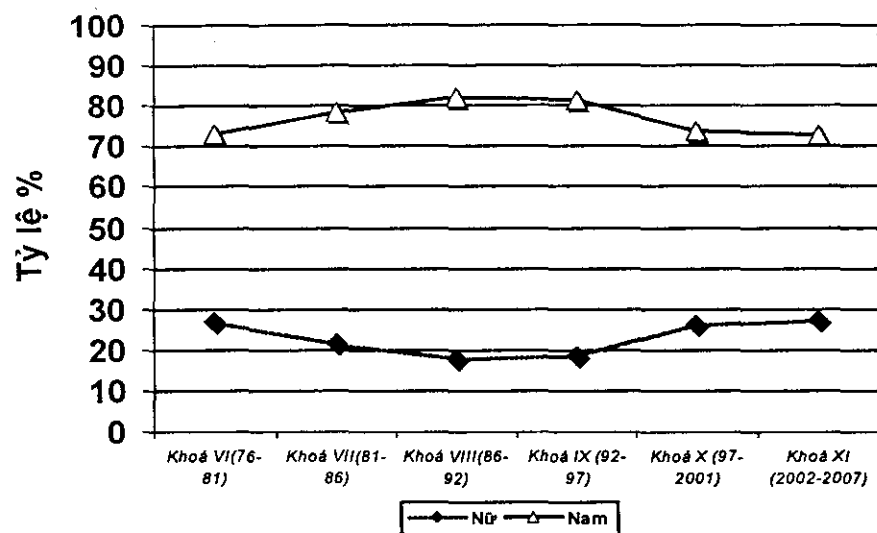
SỐ GIỜ TRUNG BÌNH LÀM VIỆC NHÀ TRONG MỘT NĂM



TỶ LỆ NỮ ĐẠI BIỂU QUỐC HỘI (1976-2007)



TỶ LỆ NỮ ĐẠI BIỂU QUỐC HỘI (1976-2007)



**TỶ LỆ NỮ ĐẠI BIỂU QUỐC HỘI
(1976-2007)**

