

"NAM TRƯỞNG - NỮ PHÓ" - MỘT ĐỊNH KIẾN GIỚI MÀ NỮ CÁN BỘ CẤP XÃ PHẢI ĐỐI MẶT

Nguyễn Thị Thu Hà

Trường Cán bộ Phụ nữ Trung ương.

1. Đặt vấn đề

Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện chỉ thị 37-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng về công tác cán bộ nữ đã đề cập đến thực trạng “đa số cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý được bố trí ở cấp thấp, ít có thực quyền, *“thường là cấp phó”*”. Báo cáo cũng chỉ rõ, định kiến giới là một trong những nguyên nhân chủ yếu, cơ bản dẫn đến tình trạng trên. “Vì sao lại có rất ít phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo quan trọng, vị trí “cấp trưởng?”. Trong bài viết này, chúng tôi muốn đề cập đến vấn đề phụ nữ trong các vị trí cấp trưởng và cấp phó. Chúng tôi không có tham vọng trình bày đầy đủ các lý do giải thích vấn đề này mà chỉ phân tích từ khía cạnh: định kiến “nam trưởng - nữ phó”, một định kiến giới mà người nữ cán bộ phải đối mặt.

Có nhiều cách hiểu khác nhau về thuật ngữ định kiến giới. Theo chúng tôi, *định kiến giới là sự nhìn nhận, đánh giá từ trước, mang tính tiêu cực qua những đặc điểm về phẩm chất, năng lực mà một nhóm người áp đặt thành thuộc tính của phụ nữ hoặc nam giới*. Cá nhân mang định kiến giới luôn nhìn nhận người khác tùy thuộc người đó là nam hay nữ, với những suy nghĩ sẵn có và họ không còn đắn đo khi đưa ra nhận xét cũng như không muốn thay đổi trước những chứng cứ hay khả năng có thể khác nữa. Trên quan điểm này, định kiến “nam trưởng - nữ phó” trình bày trong bài viết này được hiểu là sự nhìn nhận, đánh giá của những người cho rằng những vị trí “trưởng” thì phù hợp hơn với nam giới còn những vị trí “phó” thì phù hợp hơn với phụ nữ. Những vị trí “trưởng” ở cấp xã bao gồm: Bí thư đảng ủy, Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Mặt trận Tổ quốc, Chủ tịch Hội Nông dân, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh, Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ xã, Bí thư Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh. Tương tự, vị trí “phó” cũng có ở tất cả các chức danh trên.

Kết quả trình bày trong bài viết này được rút ra từ nghiên cứu của chúng tôi tiến hành trên 90 khách thể (45 nam và 45 nữ) là cán bộ xã tại một số xã của huyện Chiêm Hoá tỉnh Tuyên Quang. Đây là những người hiện đang giữ chức vụ chủ chốt trong Đảng uỷ, Chính quyền, Hội đồng nhân dân và các đoàn thể chính trị xã hội ở cấp thôn, bản và cấp xã.

Sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, chúng tôi đã liệt kê một loạt các chức danh lãnh đạo cấp xã và đề nghị các khách thể đưa ra đánh giá theo quan điểm cá nhân của họ xem mức độ phù hợp của nam giới và phụ nữ ở từng vị trí, từng chức danh công tác. Chức danh chủ tịch và phó chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ xã đương nhiên thuộc về phụ nữ, những chức danh khác, nam giới hay phụ nữ đều có thể đảm nhận. Và mặc dù khách thể có thể lựa chọn phương án là cả hai đều phù hợp (nam giới và phụ nữ phù hợp như nhau), nhưng như kết quả chỉ ra trong bảng dưới đây thì rất nhiều khách thể đã lựa chọn phương án phụ nữ phù hợp hơn hoặc nam giới phù hợp hơn.

Bảng: Đánh giá mức độ phù hợp giữa nam giới và phụ nữ với các vị trí lãnh đạo cấp xã

STT	Vị trí/chức danh công tác	Phụ nữ hay nam giới phù hợp hơn (%)?		
		Phụ nữ (1)	Nam giới (2)	Cả hai (3)
	<i>Vị trí công tác:</i>			
1	Cấp Trưởng	0.0	95.6	4.4
2	Cấp Phó	97.8	0.0	2.2
	<i>Chức danh công tác :</i>			
3	Bí thư Đảng uỷ xã	3.4	37.5	59.1
4	Phó Bí thư Đảng uỷ xã	11.6	30.2	58.1
5	Chủ tịch HĐND xã	5.8	43.0	51.2
6	Phó Chủ tịch HĐND xã	42.9	3.6	53.6
7	Chủ tịch UBND xã	25.9	48.2	25.9
8	Phó Chủ tịch UBND xã	48.9	7.8	43.3
9	Chủ tịch Mặt trận Tổ quốc xã	9.0	42.0	49.0
10	Phó Chủ tịch Mặt trận Tổ quốc xã	33.3	31.6	36.1
11	Chủ tịch Hội Nông dân xã	2.3	33.7	64.0
12	Phó Chủ tịch Hội Nông dân xã	9.0	32.1	59.0
13	Chủ tịch Hội Cựu chiến binh xã	1.1	54.5	44.4

14	Phó Chủ tịch Hội Cựu chiến binh xã	13.8	41.4	44.8
15	Bí thư Đoàn TNCSHCM xã	2.4	13.1	84.5
16	Phó Bí thư Đoàn TNCSHCM xã	38.3	1.2	60.5

Đánh giá về mức độ phù hợp của nam giới và phụ nữ trong hai vị trí “cấp trưởng” và “cấp phó”, như kết quả chỉ ra trong bảng, có tới 95.6% khách thể tham gia trong nghiên cứu cho rằng các vị trí “cấp trưởng” phù hợp với nam giới hơn; nữ giới thì được cho rằng phù hợp với các vị trí “cấp phó” hơn (97.8%). Như vậy, *bất chấp thực tế cho thấy một số phụ nữ đã nắm giữ những vị trí “cấp trưởng” và đa số nam giới vẫn nắm giữ cả những vị trí “cấp phó” trong đội ngũ lãnh đạo cấp xã, nhưng nhiều người vẫn giữ một suy nghĩ mang định kiến giới: nam giới phù hợp làm những vị trí “cấp trưởng”, nữ giới phù hợp làm những vị trí “cấp phó”*. Nhiều người đã cho rằng trong ban lãnh đạo thì cần có cả nam và nữ, tuy nhiên, dù gì thì nam làm quản lý vẫn tốt hơn và do vậy, nam giới cần phải là người nắm giữ những vị trí chủ chốt có quyền quyết định cao nhất. Những suy nghĩ này quả thực là một rào cản lớn đối với sự thăng tiến của phụ nữ trong các nấc thang quản lý, nó lý giải vì sao trong thực tế phụ nữ rất khó tiếp cận với các vị trí “cấp trưởng”.

Một cách chung nhất, như kết quả được phản ánh ở bảng trên, cột (3) cho thấy, có rất nhiều khách thể cho rằng nam nữ đều phù hợp với những chức danh lãnh đạo chủ chốt tại xã. Có 8 chức danh được trên 50% khách thể lựa chọn và 6 chức danh dưới 50% khách thể cho rằng cả nam và nữ đều có thể làm tốt. Tuy nhiên, lại có sự khác biệt khá rõ rệt về sự lựa chọn vị trí cấp trưởng và cấp phó cho nam giới và phụ nữ.

Có thể thấy, tỷ lệ khách thể lựa chọn nam giới cho vị trí cấp trưởng ở tất cả các chức danh đều cao hơn tỷ lệ lựa chọn nữ giới. Nhiều chức danh có tỷ lệ chênh lệch cao, khách thể cho rằng nam giới phù hợp với “cấp trưởng” hơn nữ giới: có 43,0% cho rằng nam giới phù hợp với cương vị chủ tịch Hội đồng nhân dân xã, trong khi chỉ có 5,8% cho rằng phụ nữ phù hợp với cương vị này; 48.2% khách thể chọn nam giới cho vị trí chủ tịch UBND xã (25,9% chọn nữ giới); 54,5% khách thể cho rằng nam giới phù hợp hơn với vị trí chủ tịch Hội cựu chiến binh xã (1,1% cho rằng nữ phù hợp); có 42.0% khách thể chọn nam giới cho chức danh chủ tịch Mặt trận Tổ quốc xã (9% chọn nữ) và 37.5% khách thể cho rằng nam giới (3,4% cho là nữ) phù hợp hơn với vị trí bí thư Đảng ủy xã. Đối với nữ giới, trong số 7 chức danh công tác thì có 4 chức danh mà ở các vị trí “cấp phó” có tỷ lệ khách thể cho rằng nữ giới phù hợp hơn là: phó chủ tịch HĐND xã (42.9% chọn nữ phù hợp hơn so với 3.6% chọn nam), phó chủ tịch UBND xã (48.9% chọn nữ phù hợp hơn so với 7.8% chọn nam), phó chủ

tịch Mặt trận Tổ quốc xã (33.3% chọn nữ phù hợp hơn so với 3.6% chọn nam) và phó bí thư Đoàn xã (38.3% chọn nữ phù hợp hơn so với 1.2% chọn nam).

Như vậy, có một niềm tin mang định kiến giới, đó là, tồn tại sự khác biệt giữa nam giới làm lãnh đạo và nữ giới làm lãnh đạo, mặt khác nam giới thì phù hợp hơn với những vị trí “cấp trưởng” còn phụ nữ thì phù hợp hơn với những vị trí “cấp phó”.

Số liệu cũng cho thấy, không phải tất cả các vị trí “cấp phó” đều được đánh giá là phù hợp với phụ nữ hơn nam giới. Những chức danh còn lại trong Đảng uỷ, Hội nông dân và Hội cựu chiến binh được đánh giá là phù hợp với nam giới hơn ở cả các vị trí “cấp trưởng” và “cấp phó”. Những số liệu này minh chứng cho một thực tế ở cấp xã: có một số vị trí được coi là đặc thù “của nam giới”, một số vị trí được coi là đặc thù “của phụ nữ” và một số vị trí ít mang tính đặc thù thì phụ nữ có thể tham gia ở những vị trí “cấp phó”. Như kết quả nghiên cứu đã chỉ ra, những chức danh trong Đảng uỷ, Hội nông dân và Hội cựu chiến binh được coi là đặc thù của nam giới; Hội phụ nữ xã được coi là đặc thù của phụ nữ; những chức danh trong Hội đồng nhân dân, Uỷ ban nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và Đoàn thanh niên xã là những chức danh ít mang tính đặc thù hơn và phụ nữ được đánh giá là phù hợp hơn ở những vị trí “cấp phó”.

Vì sao tỷ lệ phụ nữ trong những vị trí lãnh đạo “cấp trưởng” vẫn duy trì ở mức thấp? Cho đến nay, các nghiên cứu ở Việt Nam đã chỉ ra một số lý do để giải thích tại sao lại khan hiếm phụ nữ làm lãnh đạo. Các lý giải tập trung vào hai lý do hoặc là con người, hoặc là hoàn cảnh. Những giải thích dựa vào yếu tố con người cho rằng những thực tiễn của xã hội hóa khuyến khích phụ nữ phát triển các đặc điểm cá nhân, các kỹ năng và hành vi trái ngược với những đòi hỏi của vai trò lãnh đạo, quản lý (hướng phụ nữ đến những phẩm chất và kỹ năng để làm tốt vai trò gia đình hơn là vai trò lãnh đạo, quản lý). Những giải thích tập trung vào yếu tố hoàn cảnh cho rằng các yếu tố như phong tục tập quán và môi trường làm việc trong một tổ chức (bao gồm thái độ đánh giá thiếu khách quan đối với những người lãnh đạo nữ, sự khác nhau đối với nam giới và phụ nữ trong vấn đề lương hoặc đề bạt...) đã lý giải vì sao còn có quá ít phụ nữ làm công tác lãnh đạo, quản lý. Rõ ràng, những luận điểm trên giải thích được tại sao lại khan hiếm phụ nữ làm lãnh đạo chứ chưa đủ thuyết phục để lý giải xem vì sao tỷ lệ phụ nữ trong những vị trí lãnh đạo “cấp trưởng” vẫn duy trì ở mức thấp?

Trong quá trình tìm kiếm ứng cử viên vào những vị trí lãnh đạo, người ta thường sử dụng những khuôn mẫu giới và sự ưa thích dựa trên cơ sở giới như là một cách để giảm thiểu bất trắc. Đường như phụ nữ sẽ được tuyển dụng và đề bạt lên một vị trí lãnh đạo cụ thể nào đó khi mà ở vị trí đó trước đây đã có người đảm nhiệm là phụ nữ. Như vậy thì thách thức là ở chỗ làm thế nào để đưa

phụ nữ vào những vị trí lãnh đạo “cấp trưởng” mà ở đó họ lần đầu tiên xuất hiện.

Những yếu tố làm tăng tỷ lệ phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo nói chung dường như có ít tác động đối với tỷ lệ phụ nữ ở những vị trí lãnh đạo “cấp trưởng”. Trong công tác đào tạo, trình độ giáo dục của phụ nữ đã được cải thiện đáng kể với sự tham gia ngày càng nhiều của nữ giới trong các cấp học cao. Thực tế này đã làm giảm tác động của những yếu tố khách quan cản trở sự tham gia của phụ nữ vào những vị trí lãnh đạo. Trong phần lớn các xã hội, một cách truyền thống, công tác lãnh đạo, quản lý vẫn thường được nhìn nhận như là lĩnh vực của nam giới. Vấn đề đặt ra là ngay cả trong trường hợp hai người bộc lộ năng lực và phẩm chất ngang nhau thì nhiều người vẫn cho rằng nam giới thích hợp hơn với vị trí lãnh đạo “cấp trưởng”. Trong một câu hỏi khác ở nghiên cứu này, khi chúng tôi đặt ra một tình huống là: trong cơ quan cần bầu một vị trí lãnh đạo chủ chốt, hai ứng cử viên một nam và một nữ đều bộc lộ năng lực và phẩm chất ngang nhau, khi phải lựa chọn một trong hai người, ông/bà sẽ chọn ai? Có 58.9% khách thể chọn nam giới, 22.2% khách thể chọn phụ nữ và 18.9% khách thể cho rằng họ khó đưa ra lựa chọn trong tình huống này. Như vậy, trong tình huống này, mỗi phương án mà một khách thể lựa chọn đều thể hiện những suy nghĩ, niềm tin liên quan đến giới. Những người chọn nam giới là đại diện cho suy nghĩ lãnh đạo là lĩnh vực riêng biệt của nam giới. Những người chọn phụ nữ hoặc không đưa ra phương án lựa chọn là những người đại diện cho phong trào nâng cao vị thế người phụ nữ hoặc quan điểm bình đẳng giới. Rõ ràng, vẫn còn tồn tại những suy nghĩ mang định kiến giới cản trở phụ nữ tham gia vào công tác lãnh đạo nói chung và những vị trí lãnh đạo “cấp trưởng” nói riêng.

Sự thay đổi trong quan niệm xã hội tạo ra nhiều cơ hội cho phụ nữ tại nơi làm việc, nhưng lại không nhất thiết tạo ra nhiều cơ hội hơn cho họ nắm giữ các vị trí lãnh đạo “cấp trưởng” với nhiều quyền hạn hơn. Trong lịch sử và những quan niệm xưa cũ, hệ thống xã hội phổ biến là hệ thống xã hội trong đó nam giới là người có sức mạnh và quyền lực hơn nữ giới. Các can thiệp của chương trình bình đẳng giới bước đầu đã góp phần làm gia tăng tỷ lệ phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo, nhưng sự hiện diện của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo “cấp trưởng” là sự xâm phạm nhiều nhất quan niệm xã hội về tính ưu việt hơn của nam giới. Mặt khác, từ góc độ quản lý, xã hội cần một người lãnh đạo mà những quyết định của họ phải hạn chế tối đa được sự bất trắc. Sự bất trắc sẽ xuất hiện bất cứ khi nào liên quan đến các cá nhân khác, và bất trắc sẽ lớn nhất khi những cá nhân đó nắm giữ những trách nhiệm quan trọng đối với tổ chức. Như thế, một cách để giảm thiểu bất trắc là ngăn chặn các vị trí lãnh đạo cao nhất đối với những người được xem như là khác biệt và kém ưu việt hơn. Không may phụ nữ lại được coi là khác biệt và kém ưu việt hơn nam giới trong công tác lãnh đạo, quản lý.

Như vậy, việc chỉ ra định kiến giới “nam trưởng - nữ phó” cho thấy, ngoài vấn đề tỷ lệ phụ nữ trong các cấp lãnh đạo còn thấp so với nam giới, thì còn một vấn đề nữa cần được quan tâm là phụ nữ ít được tiếp cận với các cơ hội lãnh đạo ở các vị trí “cấp trưởng”. Đã đến lúc các chương trình bình đẳng giới triển khai ở Việt Nam không chỉ nhằm vào việc gia tăng tỷ lệ phụ nữ trong các cấp lãnh đạo, mà cần đặt mối quan tâm nhiều hơn vào vấn đề gia tăng tỷ lệ phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo “cấp trưởng”. Bình đẳng giới trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý chỉ thực sự đạt được khi phụ nữ và nam giới được tham gia và có cơ hội thăng tiến công bằng ở mỗi vị trí lãnh đạo, cả ở “cấp trưởng” và “cấp phó”.

Tài liệu tham khảo

1. Gary N. Powell. *Gender and Work*. SAGE Publications, International Educational and Professional Publisher, Thousand Oaks London New Delhi.
2. Ngân hàng Thế giới, Ngân hàng phát triển Châu Á, Vụ phát triển Quốc tế Vương quốc Anh và Cơ quan phát triển quốc tế Canada. *Đánh giá tình hình giới ở Việt Nam*. Tháng 12 năm 2006.
3. Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện chỉ thị 37-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng về công tác cán bộ nữ.