

Bình đẳng giới trong việc nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị

VÕ THỊ MAI

Ngày nay, vấn đề giải phóng phụ nữ, tăng cường sự tham chính của phụ nữ, đã và đang được gắn với vấn đề bình đẳng giới và được thể hiện bằng hành động thực tiễn chứ không chỉ dừng ở những khái niệm, ý tưởng trừu tượng hay những tuyên bố pháp lý. Nhà xã hội chủ nghĩa không tưởng Phuriê từ thế kỷ XIX đã cho rằng, giải phóng phụ nữ, thực hiện quyền bình đẳng của phụ nữ cùng với nam giới là *một thước đo của văn minh*.

1. Thực trạng đội ngũ cán bộ nữ

Từ thực tế của công cuộc *đổi mới* ở nước ta cho thấy, năng lực của đội ngũ cán bộ nữ ở cả ba khối (đảng, chính quyền, đoàn thể chính trị - xã hội) và bốn cấp (Trung ương; tỉnh, thành; huyện, quận; xã, phường) từng bước được nâng lên và có những chuyển biến theo hướng tích cực. Đó không chỉ chuyển biến nhận thức về vấn đề giới, công bằng, bình đẳng giới và phát triển kinh tế - xã hội mà còn cả chuyển biến về tổ chức thực hiện.

Qua khảo sát thực tế¹ cho thấy, vai trò, vị thế, năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị không ngừng được hoàn thiện.

Bảng 1: Đánh giá về năng lực tham mưu của cán bộ nam và cán bộ nữ (%)

| | Nữ trội hơn | | Nam trội hơn | | Như nhau | | Tổng | |
|--|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|
| | Số trường hợp | Tỷ lệ % | Số trường hợp | Tỷ lệ % | Số trường hợp | Tỷ lệ % | Số trường hợp | Tỷ lệ % |
| Luôn có ý tưởng mới | 144 | 12,1 | 620 | 51,9 | 430 | 36,0 | 1194 | 100,0 |
| Phân tích được vấn đề, tình hình thực tiễn | 114 | 9,5 | 449 | 37,5 | 633 | 52,9 | 1196 | 100,0 |
| Có khả năng diễn đạt | 315 | 26,4 | 372 | 31,2 | 505 | 42,4 | 1192 | 100,0 |
| Đưa ra cách giải quyết có hiệu quả | 137 | 11,5 | 400 | 33,5 | 656 | 55,0 | 1193 | 100,0 |
| Có khả năng thuyết phục | 864 | 72,7 | 70 | 5,9 | 254 | 21,4 | 1188 | 100,0 |

¹ Bài viết này dựa trên cơ sở số liệu định tính, định lượng lấy từ kết quả nghiên cứu đề tài độc lập cấp nhà nước về “*Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị*” của Ban Tổ chức Trung ương năm 2004 - 2005.

Khi đánh giá về năng lực tham mưu của 2 giới cho thấy, có những chỉ báo nam trội hơn nữ hoặc cả hai như nhau. Riêng đối với năng lực “*có khả năng thuyết phục*”, nữ trội hơn nam chiếm tỷ lệ rất cao 72,7%; nam trội hơn chỉ có 5,9%; như nhau 21,4%. “*...Năng lực tham mưu tùy theo tính cách của từng người, nhưng đối với cán bộ nữ khả năng tham mưu tốt, khả năng tổ chức thực hiện phân công là tốt...*” (Báo cáo kết quả xử lý định tính khu vực miền Nam, 2004: 47). Như vậy, ở năng lực này, giới cán bộ nữ có thể phân đấu ngang bằng thậm chí có thể hơn so với giới cán bộ nam.

Nhìn chung, giới nữ không chỉ ưu trội ở năng lực tư vấn, tham mưu mà còn ở năng lực tổ chức thực hiện các quyết định. Ý kiến của cán bộ nam cho rằng “*...ở vị trí lãnh đạo, việc chỉ đạo, tổ chức thực hiện nữ có ưu trội hơn, nhưng ở vị trí chỉ huy như ra trận, cần sự xông xáo, quyết đoán, nữ ít hơn nam...*”. Ý kiến của cán bộ nữ cho rằng “*...Về tổ chức thực hiện, hoạch định chủ trương phụ nữ làm tốt, có hiệu quả chứ không kém hơn nam...*”. (Báo cáo kết quả xử lý định tính khu vực miền Nam, 2004: 24).

Những biểu hiện ưu trội của cán bộ nữ trong năng lực tổ chức vận động quần chúng đó là biết “*lắng nghe ý kiến và bàn bạc dân chủ*”.

Bảng 2: Lắng nghe ý kiến và bàn bạc dân chủ (Giới tính Nữ)

| | | | Lắng nghe ý kiến và bàn bạc dân chủ | | | Tổng |
|-----------------------|-----------------------|---|-------------------------------------|--------------|----------|-------|
| | | | Nữ trội hơn | Nam trội hơn | Như nhau | |
| Cấp lãnh đạo, quản lý | Hà Nội | N | 57 | 3 | 15 | 75 |
| | | % | 76,0 | 4,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Thành phố Hồ Chí Minh | N | 49 | 4 | 14 | 67 |
| | | % | 73,1 | 6,0 | 20,9 | 100,0 |
| | Đà Nẵng | N | 59 | 4 | 23 | 86 |
| | | % | 68,6 | 4,7 | 26,7 | 100,0 |

Hầu hết giới nữ ở Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng tự khẳng định sự ưu trội của mình hơn nam giới ở năng lực này, chiếm tỷ lệ cao tương ứng: 76%; 73,1%; 68,6%. Rõ ràng, việc “*lắng nghe ý kiến và bàn bạc dân chủ*” không phải là ưu thế của nam giới, chiếm tỷ lệ rất thấp tương ứng: 4%; 6%; 4,7%. (Bảng 2). Do lợi thế của nam giới ở tính quyết đoán, năng động, sáng tạo, nhưng đôi khi lại nóng nảy, ít có khả năng chịu đựng, kiềm chế, cho nên sẽ khó thích ứng hơn trong việc này.

Bảng 3: Lắng nghe ý kiến và bàn bạc dân chủ (Giới tính Nam)

| | | | Lắng nghe ý kiến và bàn bạc dân chủ | | | Tổng |
|-----------------------|-----------------------|---|-------------------------------------|--------------|----------|-------|
| | | | Nữ trội hơn | Nam trội hơn | Như nhau | |
| Cấp lãnh đạo, quản lý | Hà Nội | N | 37 | 4 | 13 | 54 |
| | | % | 68,5 | 7,4 | 24,1 | 100,0 |
| | Thành phố Hồ Chí Minh | N | 26 | 5 | 17 | 48 |
| | | % | 54,2 | 10,4 | 35,4 | 100,0 |
| | Đà Nẵng | N | 50 | 5 | 57 | 112 |
| | | % | 44,6 | 4,5 | 50,9 | 100,0 |

Giới nam ở Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng cũng khẳng định rằng, về “*lắng nghe ý kiến và bàn bạc dân chủ*”, nữ ưu trội hơn nam, chiếm 68,5%; 54,2%; 44,6%. Nói chung, tỷ lệ dành cho ưu trội của nam giới ở chỉ báo này thấp, chiếm: 7,4%; 10,4%; 4,5%; còn lại như nhau chiếm: 24,1%; 35,4%; 50,9%. (Bảng 3). Kết quả định tính cũng cho thấy tính ưu trội của giới nữ ở năng lực này, đó là “*...Cán bộ nam quyết đoán, mạnh mẽ, cán bộ nữ cũng có nhưng không nhiều. Nhưng tư chất của cán bộ nữ là biết lắng nghe, phân tích phải trái, thuyết phục rất tốt, ban lãnh đạo có cả nam và nữ thì sẽ hài hòa...*” (Báo cáo kết quả xử lý định tính khu vực miền Bắc, 2004: 21).

Ngoài những ưu trội nhất định về năng lực lãnh đạo là sự biểu hiện khá toàn diện về phẩm chất đạo đức của đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, không những không thua kém mà còn có phần ưu trội hơn. Ví dụ, ở phẩm chất “*trong sạch, không tham nhũng*”, xem Bảng 4 và 5.

Bảng 4: Trong sạch, không tham nhũng (Giới tính Nữ)

| | | | <i>Trong sạch, không tham nhũng</i> | | | <i>Tổng</i> |
|-----------------------|------------|---|-------------------------------------|--------------|----------|-------------|
| | | | Nữ trội hơn | Nam trội hơn | Như nhau | |
| Cấp lãnh đạo, quản lý | Trung ương | N | 15 | 1 | 13 | 29 |
| | | % | 51,7 | 3,4 | 44,8 | 100,0 |
| | Tỉnh/thành | N | 171 | 4 | 32 | 207 |
| | | % | 82,6 | 1,9 | 15,5 | 100,0 |
| | Huyện/quận | N | 158 | 8 | 42 | 208 |
| | | % | 76,0 | 3,8 | 20,2 | 100,0 |
| | Xã/phường | N | 92 | 3 | 28 | 123 |
| | | % | 74,8 | 2,4 | 22,8 | 100,0 |

Bảng 5: Trong sạch, không tham nhũng (Giới tính Nam)

| | | | <i>Trong sạch, không tham nhũng</i> | | | <i>Tổng</i> |
|-----------------------|------------|---|-------------------------------------|--------------|----------|-------------|
| | | | Nữ trội hơn | Nam trội hơn | Như nhau | |
| Cấp lãnh đạo, quản lý | Trung ương | N | 20 | 1 | 19 | 40 |
| | | % | 50,0 | 2,5 | 47,5 | 100,0 |
| | Tỉnh/thành | N | 89 | 8 | 68 | 165 |
| | | % | 53,9 | 4,8 | 41,2 | 100,0 |
| | Huyện/quận | N | 103 | 9 | 59 | 171 |
| | | % | 60,2 | 5,3 | 34,5 | 100,0 |
| | Xã/phường | N | 54 | 10 | 46 | 110 |
| | | % | 49,1 | 9,1 | 41,8 | 100,0 |

Giới nữ lãnh đạo, quản lý ở 4 cấp: Trung ương, tỉnh/thành, huyện/quận, xã/phường cho rằng, nữ trội hơn nam, chiếm tỷ lệ cao: 51,7%; 82,6%; 76,0%; 74,8% so với nam trội hơn, chiếm tỷ lệ thấp tương ứng là: 3,4%; 1,9%; 3,8%; 2,4%. (Bảng 4). Điều này cho thấy, ưu thế này không thuộc về nam giới, có thể giải thích rằng: một là, tỷ lệ phụ nữ làm cấp trưởng (cấp ra quyết định) trong những ngành quan trọng ít và thấp hơn nam giới; hai là, do đặc tính của nữ giới *chu đáo, cẩn trọng, trung thực, tử mỹ, không tham quyền, cố vị..* Qua khảo sát định tính cho thấy “*ưu điểm của phụ*

nữ là khiêm tốn, ít vi phạm pháp luật, khi làm việc thận trọng tỉ mỉ hơn, có tính trách nhiệm cao...” (Báo cáo kết quả xử lý định tính khu vực miền Nam, 2004:13). Đây là cơ sở khoa học để chứng minh rằng, phụ nữ dù có làm quan chức (như nam giới) cũng ít tham nhũng hơn nam giới.

Giới nam lãnh đạo, quản lý ở 4 cấp Trung ương, tỉnh/thành, huyện/quận, xã/phường cũng khẳng định rằng, nữ trội hơn nam, chiếm tỷ lệ cao: 50,0%; 53,9%; 60,2%; 49,1% so với nam trội hơn, chiếm tỷ lệ thấp: 2,5%; 4,8%; 5,3%; 9,1%. (Bảng 5). Sự đánh giá này được khẳng định hơn qua kết quả khảo sát định tính. Ý kiến của một cán bộ nam lãnh đạo cấp tỉnh cho biết *"chị em có khả năng thuyết phục, năng động, sáng tạo, dân chủ trong lãnh đạo, điều hành quản lý, liêm khiết, tiết kiệm, ít nhậu nhẹt. Tỷ lệ nam giới mắc tiêu cực nhiều hơn nữ giới"* (Báo cáo kết quả xử lý định tính khu vực miền Bắc, 2004). Khi trao đổi với các chị lãnh đạo ở thành phố Hà Nội, có ý kiến cho rằng, nam giới có tính liều hơn phụ nữ, chính vì thế mà nam giới có lợi thế hơn phụ nữ rất nhiều, và cũng chính vì tính đó mà các vụ vi phạm lại đều do nam giới gây ra. Từ các kết quả nghiên cứu ở nhiều nước cũng cho thấy *"Chính phủ sẽ ít tham nhũng hơn khi phụ nữ hoạt động tích cực trên chính trường hoặc trong lực lượng lao động"* (Ngân hàng thế giới, 2001).

Có thể nói rằng, phụ nữ có những thế mạnh nhất định so với nam giới và họ đều có khả năng làm tốt các công việc được phân công nếu họ được quan tâm tạo điều kiện, được đào tạo. Cũng cần lưu ý, chỗ mạnh của giới này chính là điểm yếu của giới kia và ngược lại. Chẳng hạn, giới nam cán bộ ưu trội trong năng lực đề xuất chủ trương, chính sách; năng lực ra quyết định táo bạo hơn hẳn giới nữ cán bộ; trong khi đó, giới nữ cán bộ ưu trội hơn hẳn so với giới cán bộ nam trong năng lực tổ chức vận động quần chúng; năng lực tổ chức thực hiện các quyết định của lãnh đạo. Đây là bằng chứng thực nghiệm quan trọng để bác bỏ định kiến sai lầm trong nam giới và cả trong nữ giới cho rằng phụ nữ không có năng lực lãnh đạo, cũng lắm chỉ có năng lực quản lý và tiếp tục khẳng định quan điểm đúng đắn cho rằng cả hai giới: phụ nữ và nam giới đều có năng lực lãnh đạo, song với thế mạnh và nhược điểm riêng.

Tóm lại, những thành tựu trên đây về giới và giải phóng phụ nữ, nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị chúng ta Đảng, Nhà nước và toàn xã hội ta đã cố gắng quán triệt nguyên tắc bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, đặc biệt trong lĩnh vực chính trị.

2. Năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị dưới ánh sáng của công bằng giới, bình đẳng giới

Như đã nói ở trên, bình đẳng giới được hiểu là bằng nhau, ngang nhau và như nhau trên các lĩnh vực cơ bản (quyền con người, quyền công dân, tiêu chuẩn công chức, cơ hội, sân chơi...), nhưng ở một số quyền khác thì không thể bằng nhau và như nhau được. Chẳng hạn, quyền bầu cử, ứng cử là như nhau, nhưng khi phân công quyền lực lại khác nhau, người có chức, có quyền khác với người không có chức, không có quyền, ông bà bí thư, chủ tịch khác với ông bà đảng viên, quần chúng bình thường. Chính vì thế, bình đẳng giới ở đây được hiểu theo nghĩa là công bằng, tức là

người ta tính tới sự hợp lý hơn là sự bằng nhau trong phân công quyền lực.

Bình đẳng giới trong hệ thống chính trị là chỉ báo về sự phát triển bền vững đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý trên mọi lĩnh vực đảm bảo tăng về số lượng, nâng cao về chất lượng, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Ta có thể khẳng định rằng, sự phát triển công bằng, bình đẳng của cả hai giới là cơ sở cho sự phát triển bền vững của một xã hội. Thực tế cho thấy, đã có nhiều mô hình nam làm cấp trưởng, nữ làm cấp phó, và ngược lại, nữ làm trưởng, nam làm cấp phó vẫn được xã hội chấp nhận như: mô hình thực hiện bình đẳng giới “*luân phiên lãnh đạo*” của tỉnh Tuyên Quang, đảm bảo tính bền vững của cán bộ nữ, tỷ lệ cán bộ nữ lãnh đạo cao và tăng dần lên qua từng nhiệm kỳ; mô hình “*Tiểu ban Vì sự tiến bộ phụ nữ*” của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh là nơi duy nhất có tổ chức này. Tiểu ban này giao cho một đồng chí Phó Trưởng ban Ban Tổ chức Thành ủy phụ trách và một cán bộ chuyên viên chuyên trách theo dõi, tham mưu về công tác cán bộ nữ; mô hình “*cân bằng quyền lực giới*” của Thụy Điển hướng tới không chỉ về mặt số lượng, theo tỷ lệ 50:50 mà cả về mặt chất lượng; vị thế và vai trò *thủ trưởng* sẽ bù đắp cho sự thiếu hụt về số lượng mỗi giới. Đây chưa phải là những mô hình bình đẳng giới hoàn hảo, nhưng đã có yếu tố tích cực ban đầu rất tốt nếu như có một đề án khả thi trong giai đoạn tới thì sẽ chọn những mô hình này để nghiên cứu trong 3 khối, 4 cấp trong hệ thống chính trị ở nước ta hiện nay.

Cũng quan điểm này vận dụng vào phân tích tuổi nghỉ hưu của cán bộ nam và cán bộ nữ hiện nay cho thấy, không thể không phân biệt trên các đối tượng lao động khác nhau. Dù là theo quy định chung như hiện nay nữ nghỉ hưu 55, nam nghỉ hưu 60 tuổi, hay thay đổi quy định chung nam, nữ 60 tuổi nghỉ hưu như nhau thì cũng đều có vấn đề ở chỗ cần tính đến đặc thù các nhóm ngành nghề khác nhau. Tùy thuộc vào từng nhóm đối tượng, lĩnh vực, ngành nghề khác nhau mà thực hiện chế độ, chính sách nghỉ hưu hợp lý. Chẳng hạn như, đối với những người làm việc trong lĩnh vực: lao động hầm mỏ, độc hại, quân đội, giáo viên, dịch vụ công...thì không chỉ có nữ mà kể cả nam giới cũng được quyền nghỉ hưu sớm, dao động trong khoảng từ 45-55 tuổi; còn lại đối với những người làm việc trong lĩnh vực khác như: quản lý hành chính; đơn vị sự nghiệp (cơ quan nghiên cứu khoa học); cán bộ lãnh đạo là chủ tịch, bí thư huyện, phó giám đốc sở, ngành trở lên (đối với cấp huyện, tỉnh); Phó Vụ trưởng, chuyên viên cao cấp trở lên (đối với cấp bộ, ngành trung ương) có thể nghỉ hưu từ 60 đến 65 tuổi hoặc 70 tuổi (trừ những trường hợp đặc biệt không có tuổi nghỉ hưu...).

Bình đẳng giới trong hệ thống chính trị là bình đẳng về *cơ hội, điều kiện, cách tiếp cận* giữa nam giới và nữ giới, làm sao cho cả hai giới phát huy được các quyền của mình như quyền bầu cử, ứng cử, *quyền được đào tạo, bổ nhiệm, quyền được đại diện, tiếng nói có chất lượng, đạt hiệu quả cao*. Ví dụ, tiêu chuẩn cán bộ như nhau, tham gia vào quá trình đào tạo như nhau thì phải được hưởng lương như nhau giữa cán bộ nam và cán bộ nữ. Còn một số lĩnh vực khác như trong quân sự, lao động nặng nhọc, độc hại...thì do khác biệt tự nhiên phụ nữ không thể đòi hỏi bình đẳng bằng nhau với nam giới. Trong báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị 37 đã nêu: trước mắt, các cấp, các ngành từ trung ương đến cơ sở phải có quy hoạch cán bộ nữ.

Mặc dù quy định đề ra như vậy nhưng không phải vì thế mà các cấp, ngành cố gắng đạt được tỷ lệ cán bộ nữ “cơ cấu ép” với mọi giá. Vấn đề tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo cán bộ nữ gắn với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của ngành, địa phương và cả nước điều này ít được các cấp, ngành, địa phương quan tâm đúng mức và thường xuyên. Cán bộ nữ, trẻ không thiếu, điều quan trọng là chúng ta phải có quan điểm đúng, phải tạo nguồn đưa vào quy hoạch và có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, mạnh dạn sắp xếp, bố trí, giao nhiệm vụ đúng người, đúng việc, đúng lúc, tạo điều kiện để chị em phấn đấu trưởng thành. Phải đề cao trách nhiệm của các cán bộ lãnh đạo nữ đương chức trong công tác quy hoạch theo hướng *mỗi nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý có trách nhiệm quy hoạch từ 1 đến 2 cán bộ nữ kế cận chức danh mà mình đang đảm nhiệm*. (Chỉ thị 37/CTTW, 1994).

Bình đẳng giới trong hệ thống chính trị là bình đẳng về quyền công dân, riêng đối với cán bộ thì đó là bình đẳng về tiêu chuẩn cán bộ. Đại đa số cán bộ khi được hỏi đều nhất trí với quan điểm cho rằng, tiêu chuẩn cán bộ phải như nhau đối với nữ giới và nam giới. Không có vấn đề ưu tiên phụ nữ bằng cách giảm tiêu chuẩn đối với cán bộ nữ. Có như vậy mới vừa đảm bảo chất lượng, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị, vừa bảo vệ uy tín của đội ngũ cán bộ nữ trước đội ngũ cán bộ nói riêng, trước nhân dân nói chung. Tuy nhiên vấn đề này đối với nữ còn nan giải vì trên thực tế, phụ nữ vẫn chưa hoàn toàn bình đẳng với nam giới nhất là cơ hội tiếp cận các nguồn lực, tiếng nói và quyền đại diện (Ngân hàng thế giới, 2001) trong hệ thống chính trị. Do đó, cần phải có các cách tiếp cận chiến lược, chính sách và các nguồn lực sao cho quan hệ xã hội giữa hai giới ngày càng được cải thiện vì sự phát triển bền vững. Theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh, phụ nữ không thể một mình tự giải phóng, để làm được điều đó phải có sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước, sự tham gia tích cực của xã hội, cộng đồng, gia đình, đặc biệt là nam giới.

Thực tế từ nhiều năm qua cho thấy, tỷ lệ phụ nữ tham gia quản lý, lãnh đạo trong hệ thống chính trị còn *thấp*. Phụ nữ thường chỉ đảm nhiệm *cấp phó* trong các cơ quan đảng, nhà nước, đoàn thể trong hệ thống chính trị. Số lượng cán bộ nữ tham gia thường vụ cấp ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân các cấp *vừa thấp lại vừa thiếu tính bền vững, ổn định, chỉ tiêu phấn đấu “nhiệm kỳ sau tăng hơn nhiệm kỳ trước”* không thực hiện được như trong Chỉ thị 37 đã nêu. Trong nhiều chính sách, việc làm vẫn còn dấu vết của định kiến giới. Ví dụ, phong trào phụ nữ “giỏi việc nước, đảm việc nhà” trong đó “việc nhà” chỉ là việc của phụ nữ mà không phải là của cả nam? *Đây là áp lực xã hội khiến cho thành tích phụ nữ tham chính bị hạn chế*. Do đó, để có được ý thức thực sự về bình đẳng giới trong hệ thống chính trị thì công tác giáo dục tư tưởng, nhận thức về bình đẳng giới còn phải dày công và phải mang tính xã hội hoá cao. Điều quan trọng là đào tạo thế hệ trẻ, vì họ có khả năng vượt qua những định kiến do lịch sử để lại, rằng “việc làm quan là việc của đàn ông, còn việc nội trợ là việc của đàn bà”. (Báo cáo kết quả khảo sát định tính khu vực miền Nam, 2004: 29).

3. Một số khuyến nghị

Từ kết quả nghiên cứu, một số giải pháp nhằm thực hiện quan điểm chiến lược bình đẳng giới trong việc nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ

thống chính trị hiện nay là:

Xây dựng năng lực và nâng cao vị thế của phụ nữ phải đảm bảo cho phụ nữ và nam giới là những đối tác bình đẳng trong quá trình phát triển. Phụ nữ và nam giới chỉ có thể phát huy đầy đủ các tiềm năng của họ một khi họ cảm nhận được giá trị của bản thân và tự tin rằng bằng những khả năng và các hoạt động của chính mình, họ sẽ tạo ra được những thay đổi mong muốn cho bản thân. Chỉ khi nào phụ nữ có đủ vị thế để họ có thể lựa chọn, biểu lộ các nhu cầu và ý tưởng tác động đến định hướng của những thay đổi kinh tế và xã hội thì khi đó, phụ nữ mới có thể trở thành những đối tác bình đẳng trong quá trình phát triển.

Thực hiện công bằng giới trong hệ thống chính trị đòi hỏi các chương trình, dự án phát triển, chính sách, dịch vụ xã hội... phải được thiết kế sao cho đáp ứng được các nhu cầu nhiều mặt phù hợp với các mức độ ưu tiên khác nhau của nữ giới và nam giới. Nếu làm được việc này thì sự phát triển kinh tế - xã hội sẽ dẫn tới sự *công bằng trong việc hưởng thụ các thành quả và mở ra cơ hội như nhau* cho phụ nữ và nam giới trong việc phát huy các tiềm năng của cá nhân họ.

Xây dựng một cơ cấu giới hợp lý trong tập thể lãnh đạo cân xứng giới có tính khả thi bao gồm: *về nhân sự lãnh đạo* nam có thể làm cấp trưởng, nữ có thể làm cấp phó, hoặc ngược lại; *về số lượng cơ cấu* theo tỷ lệ hài hòa giới (nam làm cấp trưởng thì tỷ lệ nữ làm cấp phó cao hơn, và ngược lại, nữ làm cấp trưởng thì tỷ lệ nam làm cấp phó cao hơn).

Những mô hình này phải được nghiên cứu cả về lý thuyết và thực tiễn để nhân rộng trong toàn hệ thống chính trị. Theo bà Mover, là người đứng đầu trong phong trào nữ quyền, đồng thời là một nhà hoạt động xã hội và phong trào cánh tả châu Âu cho biết, có sự khác biệt rất rõ trong cơ cấu giới tính trong tập thể lãnh đạo. Chẳng hạn, nếu phụ nữ chỉ chiếm 20% - 30% thì phong cách làm việc rất nam quyền, ngược lại, khi cân bằng giới 50% = 50% thì sẽ bớt tính đẳng cấp, thứ bậc trong hệ thống chính trị. *Cũng có nghĩa cân phải đạt được một số lượng quyết định mới dẫn đến sự thay đổi về chất cơ bản.* (Báo cáo kết quả khảo sát Thụy Điển, 2005).

Tài liệu tham khảo

1. *Đưa vấn đề giới vào phát triển thông qua sự bình đẳng giới về quyền, nguồn lực và tiếng nói.* Nxb Văn hoá - Thông tin. Hà Nội - 2001.
2. Trần Thị Vân Anh & Lê Ngọc Hùng (đồng chủ biên), 2000: *Phụ nữ - Giới và phát triển.* Nxb Phụ nữ.
3. Caroline N. Moser, 1996: *Kế hoạch hóa về giới và phát triển.* Nxb Phụ nữ. Hà Nội.
4. Tô Duy Hợp, 2005: Chuyên đề "*Cơ sở phương pháp luận nghiên cứu khoa học của đề tài nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị*" ở Việt Nam ngày nay.
5. Hoàng Chí Bảo, 2004: Chuyên đề "*Một số quan điểm, tư tưởng chính trị trong lịch sử và hiện đại về vai trò, năng lực của phụ nữ trong đời sống chính trị*" thuộc đề tài ĐTDL 2004/24 của Ban Tổ chức Trung ương.
6. Lê Thị Quý, 2005: Chuyên đề "*Mấy suy nghĩ về vấn đề Giới trong xã hội hiện nay*".
7. Phạm Văn Bích, 2004: Chuyên đề "*Lý thuyết xã hội học về giới và vấn đề nâng cao năng lực cán bộ trong hệ thống chính trị*" thuộc đề tài ĐTDL 2004/24 của Ban Tổ chức Trung ương.
8. "*Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị*" thuộc Đề tài độc lập cấp Nhà nước thuộc đề tài ĐTDL 2004/24 của Ban Tổ chức Trung ương. 2004.