

MỘT SỐ BIỂU HIỆN VỀ ĐỊNH KIẾN GIỚI CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP QUẬN/HUYỆN ĐỐI VỚI CÁN BỘ NỮ LÃNH ĐẠO CẤP PHƯỜNG/XÃ

Nguyễn Thị Thu Hà

Trưởng Cán bộ phụ nữ Trung ương.

Với mục đích tìm hiểu một số biểu hiện định kiến giới đối với cán bộ nữ lãnh đạo cấp phường/xã về năng lực của họ, chúng tôi tiến hành khảo sát đánh giá của 114 cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện về vấn đề này.

Định kiến giới là tâm thế cản trở sự linh hoạt chính xác những thông tin hoặc những hành động. Định kiến có thể là kết quả của những kết luận vội vàng và chưa được xem xét kỹ, được hình thành trên cơ sở kinh nghiệm cá nhân và là kết quả của sự linh hoạt thiếu thái độ phê phán những nhận định, xét đoán mang tính chuẩn mực, những điều đã được một nhóm xã hội nhất định tiếp nhận. Định kiến thường được sử dụng để biện hộ cho những hành động xấu của cá nhân người mang định kiến. Thông thường con người không nhận thức được hoặc không muốn thấy rõ định kiến của mình và họ coi thái độ của mình với đối tượng định kiến như là kết quả khách quan và sự đánh giá độc lập.

Trong bài viết này, chúng tôi tìm hiểu một số biểu hiện định kiến giới về năng lực của cán bộ nữ lãnh đạo cấp cơ sở dưới sự nhìn nhận, đánh giá của các cán bộ cấp trên trực tiếp của mình - cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện về khả năng giải quyết công việc của cán bộ nữ lãnh đạo cấp cơ sở.

Nhóm năng lực của cán bộ lãnh đạo nữ cấp cơ sở bao gồm năng lực chung, năng lực tổ chức, năng lực trí tuệ và năng lực ra quyết định. Để tìm hiểu thực trạng định kiến giới của cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện về năng lực của cán bộ lãnh đạo nữ cấp cơ sở, chúng tôi sử dụng một thang đo bao gồm 4 tiểu thang đo để đo 4 loại năng lực vừa nêu trên. Trong mỗi nhóm năng lực có các mệnh đề có tính nhận định và đều có các mức điểm số như nhau. Khách thể phải đánh giá các nhận định đó trong trường hợp cụ thể của mình và các lựa chọn sẽ được tính điểm. Cụ thể, mỗi mệnh đề có 5 phương án trả lời ứng với 4 mức điểm như sau: “Hoàn toàn sai”: 1 điểm.; “Phần lớn là sai”: 2 điểm; “Phần lớn là đúng”: 3 điểm; “Hoàn toàn đúng”: 4 điểm.

Để tiện cho việc so sánh, đối với mỗi thang đo chúng tôi đã phân điểm trung bình (ĐTB) mà khách thể đạt được thành 3 nhóm điểm khác nhau - thấp, trung bình và cao. Việc phân chia này chỉ áp dụng cho mẫu khách thể tham gia khảo sát của chúng tôi. Cụ thể:

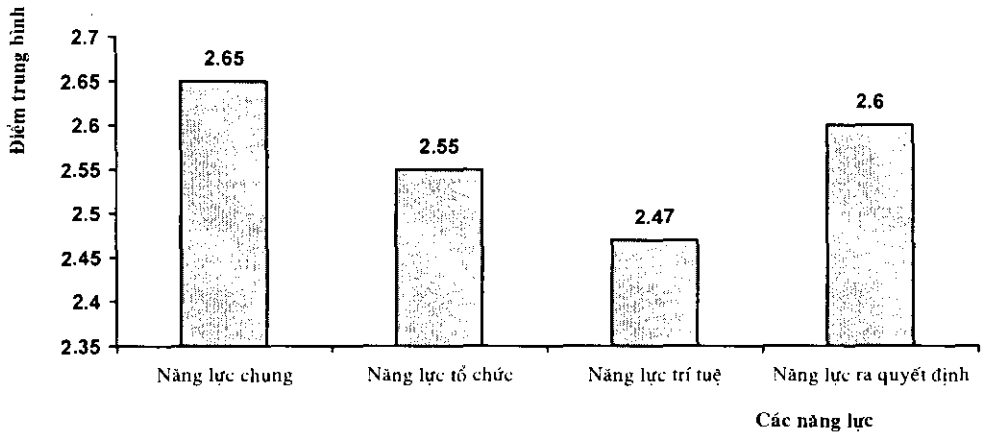
Nhóm điểm thấp: $1 \leq \text{ĐTB} < 2,0$

Nhóm điểm trung bình: $2,0 \leq \text{ĐTB} \leq 3,0$

Nhóm điểm cao: $3,0 < \text{ĐTB} \leq 4,0$

Kết quả khảo sát thực tiễn về định kiến giới của cán bộ cấp quận/huyện đối với cán bộ lãnh đạo nữ cấp phường/xã được hiển thị ở biểu đồ 1 và được trình bày ở bảng 1.

Biểu đồ 1: Đánh giá của cán bộ cấp quận/huyện về năng lực của cấp dưới - cán bộ lãnh đạo nữ cấp phường/xã



ĐTB thể hiện định kiến giới của cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện đối với cán bộ lãnh đạo nữ cấp phường/xã là 2,57 (xem bảng 1) và thuộc mức trung bình. Sự phân bố khách thể theo ĐTB mà các cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện có được khi đánh giá về mức độ định kiến giới của họ cho thấy rằng, trong số các cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện tham gia khảo sát, có 42 cán bộ (chiếm 9,7%) có ĐTB ở mức cao ($3,0 < \text{ĐTB} \leq 4,0$); có 24 cán bộ (chiếm 5,6%) ĐTB thuộc mức thấp ($1 \leq \text{ĐTB} < 2,0$) và có đến 366 cán bộ (chiếm 84,9%) có ĐTB ở mức trung bình ($2,0 \leq \text{ĐTB} \leq 3,0$). Số liệu trên đây cho thấy rằng, cứ 100 cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện được hỏi thì có gần 10 người có định kiến khá rõ rệt về năng lực đối với cán bộ nữ lãnh đạo cấp cơ sở. Có thể nói rằng, đây là một trở ngại cho cán bộ lãnh đạo nữ cấp phường/xã khi mà chính những người lãnh đạo trực tiếp của họ có cái nhìn thiên lệch khi đánh giá năng lực của họ.

Tuy nhiên, phần lớn cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện đều chỉ có định kiến giới về năng lực đối với cán bộ lãnh đạo nữ ở mức trung bình và rất ít người có cái nhìn tích cực đối với phụ nữ, nhất là phụ nữ lại làm lãnh đạo. Phỏng vấn sâu cho thấy:

“Đã là phụ nữ thì nên lo việc nội trợ, chăm sóc con cái. Là phụ nữ lại làm lãnh đạo thì gia đình mấy khi yên ả. Lãnh đạo ở cơ quan rồi quen đi có khi về nhà lại lãnh đạo luôn cả chồng con nữa. Nếu so sánh cùng một vị trí lãnh đạo thì theo tôi, để nam giới làm vẫn tốt hơn, nam giới họ nhanh nhẹn tháo vát hơn phụ nữ”

(Phỏng vấn sâu một cán bộ nam lãnh đạo cấp huyện).

Tuy định kiến giới của lãnh đạo cấp quận/huyện về năng lực của cán bộ nữ lãnh đạo cấp cơ sở chỉ ở mức trung bình, nhưng đánh giá của các cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện - những người lãnh đạo trực tiếp của cán bộ cấp phường/xã - về các nhóm năng lực khác nhau sẽ khác nhau trong cùng một mức trung bình đó. Trong số 4 nhóm năng lực như năng lực chung, năng lực tổ chức, năng lực trí tuệ và năng lực ra quyết định, thì năng lực chung là năng lực có ĐTB cao nhất (ĐTB = 2,65). Thứ hai là năng lực ra quyết định, thứ ba là năng lực tổ chức và cuối cùng là năng lực trí tuệ (với ĐTB lần lượt là 2,60; 2,55 và 2,47). Các số liệu trên đây cho thấy rằng, năng lực chung là năng lực mà những cán bộ lãnh đạo trực tiếp các cán bộ lãnh đạo nữ cấp cơ sở có định kiến với họ nhất. Điều này có nghĩa là, dưới con mắt của những cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện, năng lực của các cán bộ lãnh đạo nữ cấp phường/xã nhìn chung là thấp hơn so với nam giới. Thực vậy, trên thực tế, trong ca dao, tục ngữ hay phim ảnh, quảng cáo, trên báo hình, báo nói hay báo viết, thì người phụ nữ đều bị đánh giá thấp hơn nam giới về nhiều mặt trong đó có năng lực.

Kết quả khảo sát thực tiễn đã chỉ ra rằng, một trong những năng lực được cán bộ lãnh đạo cấp quận huyện có định kiến hơn cả chỉ sau năng lực chung đối với cán bộ lãnh đạo nữ cấp phường/xã là năng lực ra quyết định. Thực vậy, khi được hỏi, nhiều người kể cả nam lẫn nữ đều cho rằng, đàn ông là người thông minh, có chí tiến thủ, lại quyết đoán, dám làm, dám chịu còn phụ nữ là những người yếu đuối, thụ động lại hay do dự, nên họ thường không dám ra quyết định.

Bảng 1: Định kiến giới của cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện đối với cán bộ nữ lãnh đạo cấp phường/xã

| Các nhóm | Các năng lực | ĐTB | ĐLC |
|----------|--|------|------|
| | 1. Do có tính tỷ mỉ, thận trọng nên nữ lãnh đạo làm công tác kiểm tra, giám sát tốt hơn nam lãnh đạo | 2,77 | 0,66 |
| | 2. Trong hầu hết các trường hợp, vốn hiểu biết của nam lãnh đạo sâu rộng hơn so với nữ lãnh đạo | 2,73 | 0,67 |

| | | | | |
|---|--|---|-------------|------|
| Năng lực chung | 3. Lợi thế của nam lãnh đạo so với nữ lãnh đạo là trong quản lý họ có tầm nhìn chiến lược hơn | 2,84 | 0,64 | |
| | 4. Nữ lãnh đạo không có khả năng thuyết phục người khác bằng nam lãnh đạo | 2,26 | 0,65 | |
| | 5. Khả năng chuyên môn tốt hơn là lý do khiến tỷ lệ nam giới ở các vị trí lãnh đạo cao hơn so với nữ giới | 2,86 | 0,59 | |
| | 6. Khả năng vận dụng công nghệ thông tin vào quản lý của nam lãnh đạo tốt hơn so với nữ lãnh đạo | 2,59 | 0,67 | |
| | 7. Nam lãnh đạo không có khả năng làm việc dẻo dai bằng nữ lãnh đạo | 2,46 | 0,67 | |
| | | | | |
| | Năng lực tổ chức | 1. Nữ lãnh đạo có khả năng hợp tác với người khác tốt hơn so với nam lãnh đạo | 2,53 | 0,69 |
| 2. Nữ lãnh đạo đánh giá cấp dưới thường kém chính xác hơn nam lãnh đạo vì phụ nữ có thiên hướng về tình hơn về lý | | 2,57 | 0,65 | |
| 3. Khi cần thì nữ lãnh đạo không có khả năng tập hợp, qui tụ mọi người như nam lãnh đạo | | 2,39 | 0,68 | |
| 4. Nữ lãnh đạo có ưu thế hơn nam lãnh đạo trong việc phát huy thế mạnh của nhân viên | | 2,56 | 0,68 | |
| 5. Nam lãnh đạo thường biết chọn đúng người, đúng việc để giao nhiệm vụ hơn nữ lãnh đạo | | 2,53 | 0,71 | |
| 6. Nữ lãnh đạo có khả năng hơn nam lãnh đạo trong việc nhận biết tâm lý người tiếp xúc | | 2,68 | 0,64 | |
| Năng lực trí tuệ | 1. Nữ lãnh đạo chỉ thích hợp quản lý những công việc không đòi hỏi sự sáng tạo cao | 2,37 | 0,72 | |
| | 2. Nữ lãnh đạo hiểu biết tình hình kinh tế-chính trị-xã hội không tốt bằng nam lãnh đạo | 2,40 | 0,72 | |
| | 3. Trong công việc, nữ lãnh đạo không có khả năng dự đoán tốt như nam lãnh đạo | 2,40 | 0,69 | |
| | 4. Nữ lãnh đạo không có khả năng làm việc liên tục với cường độ cao như nam lãnh đạo | 2,67 | 0,64 | |
| | 5. Nữ lãnh đạo chỉ thích hợp với những công việc không đòi hỏi phải đưa ra những nhận định và quyết định nhanh | 2,53 | 0,67 | |
| Năng lực ra quyết định | 1. Nữ lãnh đạo thường khó đưa ra những quyết định kịp thời | 2,47 | 0,66 | |
| | 2. Nữ lãnh đạo thường bỏ lỡ nhiều thời cơ quan trọng | 2,37 | 0,66 | |
| | 3. Nữ lãnh đạo ít có khả năng làm việc độc lập như nam lãnh đạo | 2,58 | 0,68 | |
| | 4. Nữ lãnh đạo nào cũng có nhược điểm là thiếu quyết đoán | 2,56 | 0,68 | |
| | 5. Khả năng ứng biến trước rủi ro trong quản lý của nam lãnh đạo tốt hơn so với nữ lãnh đạo | 2,74 | 0,60 | |
| | 6. Nam lãnh đạo thường đưa ra quyết định tốt hơn nữ lãnh đạo | 2,87 | 0,53 | |
| ĐTB nhóm | | 2,57 | 0,40 | |

Định kiến giới về năng lực của các cán bộ cấp quận/huyện được thể hiện mạnh nhất đối với cán bộ lãnh đạo nữ cấp phường/xã trong việc các cán bộ cấp trên này đánh giá rằng, nam lãnh đạo thường đưa ra các quyết định tốt hơn nữ lãnh đạo (ĐTB = 2,87) và được biểu hiện ít rõ nét nhất ở khả năng thuyết phục người khác (ĐTB = 2,26).

Xét từng biểu hiện riêng lẻ còn lại chúng ta thấy rằng, trong mỗi nhóm

năng lực lại có những biểu hiện về định kiến giới được nhiều cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện đánh giá thấp, nhưng cũng có những biểu hiện về định kiến giới được họ nhìn nhận ở mức độ cao. Cụ thể, khả năng chuyên môn và tầm nhìn chiến lược trong nhóm năng lực chung (ĐTB tương ứng là 2,86 và 2,84), khả năng nhận biết tâm lý người khác trong nhóm năng lực tổ chức (ĐTB = 2,68), khả năng làm việc liên tục với cường độ công việc cao trong nhóm năng lực trí tuệ (ĐTB = 2,67) là những biểu hiện được các cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện có định kiến rõ nhất đối với nữ lãnh đạo cấp cơ sở.

Các năng lực như khả năng tập hợp, qui tụ mọi người (ĐTB = 2,39), khả năng dự đoán tốt và những khả năng hiểu biết về tình hình kinh tế-chính trị-xã hội (ĐTB đều = 2,40); khả năng nắm bắt thời cơ quan trọng (ĐTB = 2,37) là những năng lực được các cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện đánh giá ở mức độ thấp nhất trong mỗi nhóm năng lực.

Định kiến giới về năng lực của người phụ nữ trên thực tế tương đối rõ nét. Cho đến nay, quan niệm cho rằng, “Chăm sóc chồng con, tề gia nội trợ” là thiên chức của người phụ nữ vẫn được nhiều người khẳng định. Người ta cho rằng, làm gì thì cũng vẫn là phụ nữ, phụ nữ vẫn là những người “tay yếu, chân mềm”, vẫn là người phải có nam giới bên cạnh nâng đỡ, phụ nữ mà làm lãnh đạo thì thế nào cũng phải chịu thiệt thòi về đường chồng con hoặc gia đình cũng không yên ấm, hạnh phúc. Với tư tưởng như vậy nên nhiều người không phục, ít tin tưởng phụ nữ và có lẽ chính vì vậy mà khi làm lãnh đạo người phụ nữ khó có thể thuyết phục hay qui tụ, tập hợp mọi người tốt bằng nam lãnh đạo.

Tóm lại, có thể nói rằng, việc nghiên cứu giới và định kiến giới là một vấn đề cần thiết nhưng phức tạp, không dễ nhận biết. Mỗi người có thể dễ dàng chỉ ra định kiến và sự cố chấp một cách mù quáng của người khác, nhưng lại không nhận thấy những xu hướng như vậy cũng tồn tại ngay trong chính bản thân họ⁽¹⁾. Đây cũng là lý do để giải thích vì sao định kiến giới của lãnh đạo cấp quận/huyện về năng lực của cán bộ nữ lãnh đạo cấp phường/xã về tổng thể và cả 4 năng lực trong nhóm năng lực này đều được các cán bộ lãnh đạo cấp trên nhìn nhận cấp dưới ở mức độ trung bình.

Định kiến giới của cán bộ lãnh đạo cấp quận/huyện đối với cán bộ lãnh đạo nữ cấp phường/xã được thể hiện rõ nét nhất là khi đánh giá năng lực chung và thấp nhất là ở năng lực trí tuệ. Có thể thấy rằng, những số liệu nêu trên không chỉ thể hiện định kiến giới của các lãnh đạo cấp quận/huyện về mỗi dạng năng lực khác nhau là khác nhau, mà còn thể hiện thái độ của họ đối với những năng lực mà họ cho rằng, chúng có ảnh hưởng ít hay nhiều đến việc lãnh đạo của họ trên thực tế.

Chú thích

1. Trần Thị Minh Đức (2006). *Định kiến giới và phân biệt đối xử theo giới. Lý thuyết và thực tiễn*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, tr.14.