

BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO CÁN BỘ NỮ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

*Đỗ Thị Thạch**

Bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ là một trong những vấn đề đã và đang thu hút sự quan tâm sâu sắc của các quốc gia và cộng đồng quốc tế. Lịch sử phát triển xã hội cho thấy không thể có tiến bộ và công bằng xã hội nếu như một bộ phận của xã hội còn bị hạn chế hay bị loại trừ ra khỏi những hoạt động chính của xã hội. Do đó, sự tiến bộ và công bằng xã hội hiện nay chỉ có thể đạt được khi bình đẳng giới được thực hiện và phụ nữ cũng như nam giới phải trở thành chủ thể tham gia mọi hoạt động xã hội vì sự tiến bộ, đồng thời là người hưởng ứng những thành quả của sự tiến bộ đó. Cam kết thứ Năm trong Mười cam kết của các nguyên thủ quốc gia họp tại Hội nghị Thượng đỉnh về Phát triển xã hội (Copenhagen, tháng 3-1995) đã khẳng định cần phải: "... Thực hiện mục tiêu bình đẳng và công bằng giữa phụ nữ và nam giới, nâng cao sự tham gia và vai trò quan trọng của phụ nữ trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, xã hội, văn hóa và trong sự phát triển". Điều này lại được nhấn mạnh một lần nữa tại Hội nghị Thế giới lần thứ IV của Liên Hợp Quốc về phụ nữ nhóm họp tại Bắc Kinh tháng 9-1995, nhằm hướng nhân loại vào việc thực hiện khẩu hiệu: "*Hành động vì bình đẳng, phát triển vì hòa bình*" cho phụ nữ.

Ở Việt Nam, vấn đề giải phóng phụ nữ và bình đẳng giới không phải là vấn đề mới (mặc dù khái niệm **Giới** là khái niệm mới ở nước ta⁽¹⁾), bởi vì, về thực chất, bình đẳng giới ở nước ta có cơ sở từ bình đẳng nam nữ, đã được Đảng đặt ra từ những năm 30 (thế kỷ XX) và được quan tâm trong suốt quá trình cách mạng. Có thể nói, trên thực tế, việc bảo đảm quyền bình đẳng giới ở Việt Nam đã đạt được những bước tiến lớn lao nếu xét trong bối cảnh một đất nước còn nghèo, kinh tế chưa phát triển mạnh và nhà nước chưa có nhiều các nguồn lực cần thiết để giải quyết đồng bộ các vấn đề xã hội. Trong đó, tham gia quản lý, lãnh đạo là một trong những lĩnh vực thể hiện rõ nét về sự tiến bộ kể trên.

* Tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Việt Nam.

I. THỰC TRẠNG THAM GIA QUẢN LÝ, LÃNH ĐẠO CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NỮ

Hiện nay, trong lĩnh vực quản lý, lãnh đạo cấp cao, phụ nữ chiếm tỷ lệ đáng kể. Bộ phận này đang góp phần to lớn và trực tiếp vào việc hoạch định, hướng dẫn thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, nhất là các chính sách có liên quan trực tiếp đến sự nghiệp giải phóng phụ nữ, bình đẳng nam nữ và nâng cao vai trò, địa vị, trình độ, trí tuệ của người phụ nữ Việt Nam trong gia đình và ngoài xã hội. Họ đã có vai trò to lớn trong tham chính cấp cao (lĩnh vực mà từ trước tới nay phụ nữ Việt Nam chưa bao giờ đạt tới): nữ đại biểu Quốc hội khóa XI chiếm 27,3%; 1 Phó Chủ tịch nước; nữ Bộ trưởng và tương đương chiếm 12,5%...

Đặc biệt trong những năm gần đây, chúng ta dễ nhìn thấy một hiện tượng là phụ nữ tham gia vào công tác quản lý, lãnh đạo các xí nghiệp sản xuất kinh doanh có hiệu quả tăng lên rõ rệt: nữ làm chủ doanh nghiệp nhà nước chiếm 5,89%; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài 7,13%; doanh nghiệp tư nhân 30,7% (số liệu của Tổng cục Thống kê năm 2001). Trong cơ chế thị trường có sự cạnh tranh khắc nghiệt, nhiều doanh nghiệp, đơn vị kinh tế làm ăn thua lỗ, phá sản, nhưng đã có không ít doanh nghiệp ở Hà Nội, một số thành phố lớn và nhiều nơi khác chẳng những đứng vững, mà có nơi, có mặt phát triển nhanh, ổn định sản xuất và kinh doanh có hiệu quả, nâng cao đời sống người lao động, góp phần đáng kể vào ngân sách quốc gia, tham gia tích cực vào công tác xóa đói, giảm nghèo, từ thiện... Điều mà chúng tôi muốn nhấn mạnh ở đây là lãnh đạo, quản lý các đơn vị này có rất nhiều người thuộc "phái yếu" như ở Nông trường sông Hậu, Bánh kẹo Hải Hà, Công ty Đỉnh vàng, Phòng Thương mại Công nghiệp Việt Nam, Công ty Dệt may Phong Phú... Hiện tượng này khẳng định rằng không chỉ có các ngành như giáo dục, y tế mới phù hợp với phụ nữ - như một số người đã và đang quan niệm, mà cả trong các lĩnh vực sản xuất vật chất mang tính công nghiệp và hiện đại, trong môi trường cạnh tranh quyết liệt, phụ nữ vẫn hoàn thành tốt chức năng điều hành, quản lý, tổ rõ khả năng, sự thông minh, nhanh nhạy của mình, góp phần phát triển đất nước trong bối cảnh đổi mới hiện nay.

Một bộ phận phụ nữ đã, đang tham gia quản lý khoa học ở nhiều đơn vị khoa học có uy tín và được đánh giá cao. Chúng ta từng nghe và biết nhiều đến tên tuổi của các chị như: GS.TS. Nguyễn Thị Thế Trâm (Viện Pasteur – Nha Trang); GS.TS. Phan Thanh Phương (Viện Thú y – Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn); GS. Lê Thi, PGS. Lê Thị Nhâm Tuyết, PGS.TS. Nguyễn Thị Mơ - Hiệu trưởng trường Đại học Ngoại thương Hà Nội... Hiện tượng này cũng đã khẳng định với xã hội rằng khả năng trí tuệ và khả năng quản lý, lãnh đạo lĩnh vực khoa học, công nghệ không chỉ dành riêng cho nam giới mà phụ nữ nếu được đào tạo, được quan tâm thì họ cũng có khả năng đảm nhận và hoàn thành xuất sắc.

Đạt được những thành tựu đáng kể trong lĩnh vực quản lý, lãnh đạo (chúng tôi xin nhắc lại là lĩnh vực vẫn chưa được coi là của phụ nữ), một phần phải kể đến sự quan tâm, tạo điều kiện của Đảng và Nhà nước. Chỉ từ khi Đảng ta lãnh đạo nhân dân giành được chính quyền về tay mình và lựa chọn con đường đi lên chủ nghĩa xã hội thì phụ nữ mới được giải phóng, được phát triển. Tuy nhiên, những thành tựu trên đây còn gắn liền với sự nỗ lực phấn đấu vươn lên của bản thân phụ nữ.

Nhìn vào những gương mặt tiêu biểu của phụ nữ trong lĩnh vực quản lý, lãnh đạo cấp cao; trong sản xuất, kinh doanh; trong quản lý khoa học, có thể thấy các chị vươn lên nắm giữ các trách nhiệm trọng yếu đều phải trải qua quá khứ phấn đấu không mấy dễ dàng. Họ không chỉ phải tỏ ra thua kém nam giới mà ở khía cạnh nào đấy còn phải hơn nam giới; phải thể hiện bản lĩnh trí tuệ, năng động nhưng cũng hết sức dịu dàng trong công việc để có được sự tín nhiệm và ủng hộ của đồng nghiệp, của xã hội.

Đánh giá về những thành tựu này, Chương trình Phát triển (UNDP) của Liên Hợp Quốc đã nhấn mạnh: "Việt Nam có thể tự hào về 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, mở đầu bằng việc Chủ tịch Hồ Chí Minh đề cao vai trò và tiềm năng của phụ nữ. Mặc dù là một nước rất nghèo, 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" (UNDP, *Việt Nam qua lăng kính giới*, H. 1995, tr. 2).

Tuy nhiên, những thành tựu đạt được trên đây cũng không làm lu mờ *những khó khăn, trở ngại trên con đường tiến tới bình đẳng giới* cho phụ nữ trong lĩnh vực quản lý, lãnh đạo. Bên cạnh những vấn đề bất bình đẳng do lịch sử để lại và chưa được xóa bỏ triệt để thì những năm gần đây lại xuất hiện nhiều vấn đề mới, với những mặt gay gắt, phức tạp hơn trước đã tạo ra nhiều áp lực mới cho nam giới, nữ giới, trong đó, nữ giới thường phải chịu nhiều hơn.

Trong lĩnh vực quản lý, lãnh đạo, tỷ lệ tham gia của phụ nữ còn nhiều hạn chế và chưa có hiệu quả cao. Cho đến nay nam giới vẫn chiếm tỷ lệ áp đảo trong lĩnh vực này kể cả trong tham chính cấp cao, trong sản xuất, kinh doanh và trong quản lý khoa học; từ cấp Trung ương đến các địa phương.

Vấn đề bình đẳng giới không phải là vấn đề mới mẻ ở nhiều nước trên thế giới nói chung và ở Việt Nam nói riêng, như phần trên đã đề cập. Tuy nhiên, qua nhiều thập kỷ với sự nỗ lực của Đảng và Nhà nước, những vấn đề bình đẳng nam nữ trên thực tế ở hầu hết các lĩnh vực vẫn chưa được giải quyết một cách có hiệu quả như mong muốn. Nguyên nhân một phần là do chúng ta thiếu một hệ thống chính sách kinh tế, xã hội đồng bộ cho phụ nữ. Nhiều vấn đề mới chỉ dừng lại ở tư tưởng chính sách, mà chưa

được thể chế hóa thành chính sách kinh tế, xã hội (tư tưởng ưu tiên đối với những doanh nghiệp nhận nhiều nữ vào làm việc; tư tưởng nên có cán bộ nữ là chức trưởng hoặc phó đơn vị nếu ở đó cán bộ nữ chiếm từ 30% trở lên...).

Mặt khác, một số chính sách kinh tế-xã hội của chúng ta còn chưa được xây dựng, hoạch định và thực hiện trên cơ sở giới, như một số nhà nghiên cứu về giới thường nói: *chưa có nhạy cảm giới*, nhất là trong công tác đào tạo đội ngũ cán bộ nữ.

Ở đây chúng tôi tập trung phân tích thực trạng vấn đề giới trong công tác đào tạo đội ngũ cán bộ nữ hiện nay.

II. VẤN ĐỀ GIỚI TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NỮ HIỆN NAY

Chúng ta biết rằng, quản lý, lãnh đạo là một trong những dạng lao động trí óc phức tạp, đòi hỏi người làm quản lý, lãnh đạo phải có phẩm chất và năng lực đặc biệt, được đào tạo, bồi dưỡng và trưởng thành trong thực tiễn. Hiện nay, cơ chế thị trường đang đặt ra những yêu cầu mới trong lĩnh vực này, đòi hỏi người làm công tác quản lý, lãnh đạo phải có trí tuệ, chuyên sâu và có bản lĩnh, nhạy cảm và năng động; biết sử dụng và phát huy mọi nguồn lực để đạt mục tiêu với hiệu quả cao nhất. Mặt khác, họ còn phải biết tiếp thu, ứng dụng, xử lý các thông tin nhanh; biết sử dụng các công cụ, phương tiện thông tin và công nghệ quản lý hiện đại; có năng lực phân tích và quyết đoán; có đức tính hăng say, hứng thú với công việc, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; đồng cảm với mọi người và trung thực... Nói tóm lại, quản lý, lãnh đạo là một loại lao động hết sức khó và vất vả đòi hỏi phải có nhiều phẩm chất (năng lực chuyên môn, nhân cách, sức khỏe).

Tuy nhiên, những phẩm chất này không phải là do trời phú hoặc có cũng không đáng kể, mà nó chỉ được hình thành trong quá trình giáo dục, đào tạo và tự đào tạo kể cả đối với nam giới hay nữ giới. Song phụ nữ, do đặc điểm giới tính, lúc ở độ tuổi trưởng thành cũng chính là ở độ tuổi phụ nữ đã lập gia đình, sinh con và nuôi con, do đó công việc khó và phức tạp này đối với phụ nữ lại càng vất vả hơn. Bởi vậy, để phụ nữ tham gia vào công tác quản lý, lãnh đạo bình đẳng với nam giới thì một trong những vấn đề quan trọng nhất là phải phát triển toàn diện người phụ nữ, chú ý bồi dưỡng năng lực và phát triển nhân cách cá nhân cho họ; đồng thời phải tạo điều kiện thuận lợi để phụ nữ vừa tham gia tốt công tác quản lý, lãnh đạo vừa chăm lo được gia đình, nuôi dạy con cái.

Để thực hiện được những yêu cầu trên, chúng tôi cho rằng, một trong những vấn đề cần quan tâm nhất hiện nay là phải chú trọng công tác đào tạo đội ngũ cán bộ nữ về trình độ chuyên môn, về kỹ năng quản lý, lãnh đạo. Trong đó, đặc biệt quan tâm đến những vấn đề sau:

Thứ nhất: Về tạo nguồn cán bộ nữ

Có thể nói, hiện nay một trong những hạn chế lớn của công tác cán bộ nói chung, công tác cán bộ nữ nói riêng đó là sự thiếu hụt đội ngũ kế cận hoặc hụt hẫng giữa các thế hệ về tuổi, trình độ, kinh nghiệm công tác. Nguyên nhân này dẫn tới sự thiếu hụt cán bộ nữ so với nam giới cũng như trình độ hạn chế của cán bộ nữ đối với lĩnh vực quản lý, lãnh đạo. Do vậy, tạo nguồn cán bộ nữ là vấn đề đầu tiên và mấu chốt trong công tác đào tạo cán bộ nữ hiện nay.

Để thực hiện có hiệu quả vấn đề này, theo chúng tôi có thể đi theo các hướng như sau:

1. Nhận thức đúng về quan điểm: Sự tiến bộ của phụ nữ sẽ đem lại lợi ích cho gia đình và cho xã hội. Có như vậy, sẽ có sự đầu tư đúng đắn cho việc phát triển toàn diện người phụ nữ, trước hết là phát triển giáo dục, đào tạo từ trong gia đình ra ngoài xã hội. Phải tuyên truyền cho mọi người, trước hết cho bản thân phụ nữ nhận rõ một điều: Phụ nữ có văn hóa, có kiến thức sẽ tự bảo đảm cho mình cơ hội hòa nhập và tham gia vào các lĩnh vực của đời sống xã hội một cách tự tin và bình đẳng hơn. Họ sẽ khó có cơ hội tìm cho mình một chỗ đứng vững chắc trong xã hội nếu không được học tập và đào tạo. Do vậy, Đảng và Nhà nước cần quan tâm hơn nữa tới công tác giáo dục, đào tạo nói chung và cho phụ nữ nói riêng, nhất là ở vùng nông thôn, vùng đồng bào dân tộc nhằm trang bị cho phụ nữ mặt bằng dân trí như nam giới, bởi vì đây chính là điểm khởi đầu cho việc tạo nguồn cán bộ nữ.

2. Cần quan tâm đến công tác đào tạo và đào tạo lại lực lượng lao động nữ có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của công nghiệp hóa, hiện đại hóa trên phạm vi toàn quốc. Phụ nữ cần được đào tạo nghề, nâng cao kỹ năng lao động, năng lực; thành thạo trong ứng dụng tiến bộ khoa học, công nghệ hiện đại. Thực hiện tốt công việc này sẽ tạo ra nguồn lực lao động nữ có chất lượng vừa bảo đảm cuộc sống cho bản thân phụ nữ vừa tạo ra tiềm năng to lớn, là nguồn cung cấp, bổ sung có hiệu quả cho đội ngũ cán bộ nữ.

3. Quan tâm có chiều sâu đến công tác đào tạo đội ngũ cán bộ nữ trẻ, cán bộ nữ người dân tộc thiểu số nhằm bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ một cách vững vàng và có hiệu quả. Yêu cầu này đặt ra đối với những người làm công tác cán bộ nữ phải phát hiện tài năng trẻ là nữ trong các trường học, trong đội ngũ trí thức trẻ, qua đó giới thiệu cho cấp ủy Đảng đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo thích hợp nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ nữ vững vàng, đủ sức đảm nhiệm công tác quản lý, lãnh đạo ở các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Thứ hai: Công tác đào tạo và đào tạo lại chuyên môn, kỹ năng quản lý, lãnh đạo cho phụ nữ.

Việc đào tạo nguồn cán bộ nữ từ thấp đến cao có ý nghĩa quan trọng, nên việc đầu tư thỏa đáng cho công tác đào tạo và đào tạo lại đối với cán bộ nữ là hết sức cần thiết. Theo chúng tôi, công tác này phải đáp ứng được một số vấn đề sau:

- *Nâng cao trình độ chuyên môn cho phụ nữ*: Muốn trở thành người quản lý, lãnh đạo giỏi, trước hết phụ nữ phải hiểu sâu, rõ về lĩnh vực đó. Do vậy, phải được đào tạo, bồi dưỡng, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn để khẳng định vị trí công tác của mình.

- Bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị phải được coi là khâu cơ bản trong chương trình đào tạo nhằm hình thành bản lĩnh chính trị cho đội ngũ cán bộ nữ, thông qua đó họ nắm chắc được lý luận, quan điểm, đường lối của Đảng để có khả năng vận dụng vào thực tiễn, giải quyết những vấn đề mới nảy sinh trong thực tiễn trên cơ sở khoa học và đúng hướng; đồng thời có bản lĩnh chính trị sẽ giúp họ nâng cao khả năng thuyết phục nhân dân hướng vào mục tiêu mà Đảng và nhân dân đã lựa chọn.

- Bồi dưỡng trình độ quản lý, lãnh đạo cho đội ngũ cán bộ nữ để họ đủ khả năng tổ chức, thực hiện công việc một cách khoa học và có hiệu quả. Nếu chúng ta quan niệm và thừa nhận quản lý, lãnh đạo là một nghệ thuật thì cần phải quan tâm bồi dưỡng kỹ năng quản lý, lãnh đạo cho cán bộ nữ. Có như vậy, khả năng thuyết phục, khả năng giao tiếp, ứng xử, khả năng đàm phán, khả năng ra quyết định... của họ mới được nâng cao và sẽ đem lại hiệu quả trong công việc. Vì đây cũng là một trong những hạn chế về giới của phụ nữ (rụt rè, tự ti...).

- Trang bị kiến thức tin học, ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ nữ cũng là một trong những nhiệm vụ cấp bách hiện nay. Thời đại ngày nay đòi hỏi đội ngũ cán bộ quản lý, lãnh đạo phải nhạy bén với những vấn đề xảy ra trong nước cũng như quốc tế có liên quan đến công việc đảm nhận; đồng thời những tiến bộ khoa học, công nghệ đang hỗ trợ cho công tác quản lý, lãnh đạo có nhiều thuận lợi. Muốn nắm được thông tin nhanh, muốn lợi dụng được những thành tựu của khoa học, công nghệ vào công việc đòi hỏi đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ nữ nói riêng phải có trình độ ngoại ngữ và biết sử dụng thành thạo tin học.

Với những yêu cầu nêu trên đòi hỏi công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ phải có sự tổ chức chặt chẽ thành một hệ thống mang đặc điểm riêng phù hợp với tâm sinh lý của phụ nữ. Đây là quá trình xuyên suốt từ khâu phát hiện, lựa chọn tài năng cho đến các khóa đào tạo có chất lượng cao, hay nói khác đi, quá trình đào tạo đội ngũ cán bộ nữ phải dựa trên quan điểm giới. Cụ thể là:

- Khuyến khích các nữ sinh viên trẻ mạnh dạn tham gia vào công tác quản lý, lãnh đạo từ tầm vi mô đến cao hơn, để các em rèn luyện cho bản

thân kinh nghiệm và phong cách lãnh đạo, quản lý, giảm bớt tính tự ti, rụt rè vốn có của các em nữ.

- Khuyến khích động viên những nữ đoàn viên thanh niên trẻ ở nông thôn tham gia các hoạt động xã hội, tham gia công tác đoàn thể để qua đó phát hiện khả năng quản lý, lãnh đạo và đề xuất cấp ủy Đảng có hướng bồi dưỡng cụ thể để đưa vào đội ngũ kế cận.

- Quan tâm đến công tác phát triển Đảng cho các nữ đoàn viên trẻ ưu tú ở các trường học cũng như ở các địa phương vì đây là một trong những điều kiện bắt buộc khi đưa vào cơ cấu lãnh đạo.

- Động viên những nữ cán bộ trẻ đi học để nâng cao trình độ chuyên môn, nghề nghiệp, ngoại ngữ... bằng cách các khóa đào tạo đội ngũ cán bộ nữ ở các Học viện, các trường đại học, các trường đoàn thể phải có chỉ tiêu cụ thể về tỷ lệ nữ. Đưa tỷ lệ cán bộ nữ được đào tạo hàng năm vào công tác thi đua của các cấp, các ngành, các địa phương. Có như vậy, các đơn vị mới lo chuẩn bị về nhân sự, về nguồn kế cận cho đội ngũ cán bộ nữ.

- Hỗ trợ về vật chất (phụ cấp đi học gấp đôi nam giới); cho mang theo con đi học nếu các cháu còn nhỏ chưa đi học cấp I... để cán bộ nữ trẻ có điều kiện và yên tâm đi học nâng cao chuyên môn, lý luận chính trị hay bồi dưỡng nghiệp vụ.

Với một số biện pháp nêu trên, từng bước chúng ta sẽ có một lực lượng lao động nữ ngày càng đông đảo và có chất lượng cao, có khả năng cống hiến nhiều hơn trong mọi thành phần của nền kinh tế quốc dân trên con đường phát triển. Các biện pháp đó cũng giúp khắc phục được tình trạng thiếu hụt về số lượng và hạn chế về chất lượng trong quản lý, lãnh đạo hiện nay của đội ngũ cán bộ nữ. Qua đó sự nghiệp bình đẳng giới nói chung và trong lĩnh vực quản lý, lãnh đạo nói riêng mới được thực thi trên thực tế.

Mặc dù, những biện pháp nêu trên là rất quan trọng, không thể thiếu nhưng nếu người phụ nữ không tự vươn lên thì sự bình đẳng giới sẽ không có hiệu quả như mong muốn.

Ở đây, chúng tôi muốn nhấn mạnh rằng, *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 động lực khách quan cần thiết, là môi trường lý tưởng 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, góp phần vào lĩnh vực quản lý, lãnh đạo, tạo ra sự bình đẳng giới?

Theo ý kiến của chúng tôi, phụ nữ nói chung và đội ngũ cán bộ nữ nói riêng cần phải:

- Khắc phục được tính tự ti, mặc cảm, an phận mà trước đây xã hội đã tạo ra cho họ. Phụ nữ phải ý thức được rằng, muốn bình đẳng với nam giới trong công việc không có cách nào khác ngoài việc nỗ lực học hỏi, vươn lên, luôn bổ sung cho mình những kiến thức văn hóa, nâng cao trình độ chuyên môn.

- Nhạy bén với những đòi hỏi của xã hội, tự trang bị cho mình những hiểu biết, những kiến thức mới; phải biết phát huy những lợi thế của mình: cần cù, khéo léo, năng động, sáng tạo, có trách nhiệm và có ý thức cầu tiến.

- Biết sắp xếp công việc gia đình một cách khoa học, sử dụng thời gian hợp lý và có hiệu quả, giải quyết tốt giữa công việc gia đình và công việc xã hội; biết kêu gọi nam giới chia sẻ trách nhiệm trong công việc gia đình cũng như công việc cơ quan. Xây dựng được một gia đình tốt sẽ là động lực thúc đẩy người phụ nữ hoàn thành tốt công việc xã hội.

Để thực hiện được những đòi hỏi trên, bản thân người phụ nữ có vai trò quyết định. Tuy nhiên, cần có sự hỗ trợ đặc lực, sự chia sẻ của gia đình, người thân, đồng nghiệp nam giới cũng như nữ giới; phải có sự hỗ trợ của các tổ chức xã hội (Đảng, Chính quyền, Công đoàn, Đoàn thanh niên, Hội phụ nữ, Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ các cấp, các ngành); các cơ sở đào tạo (Học viện, các trường).

Tóm lại: Nếu muốn tăng tỷ lệ cán bộ nữ trong các lĩnh vực, cũng như các cấp thì yêu cầu đầu tiên đặt ra là họ phải được đào tạo về trình độ, về năng lực quản lý. Muốn họ được đi đào tạo thì phải tạo điều kiện thuận lợi cho họ để họ hoàn thành chức năng cao cả là gia đình. Đối với phụ nữ, nếu gia đình không thuận lợi họ sẽ không hoàn thành tốt chức năng xã hội.

CHÚ THÍCH

1. Khái niệm giới xuất hiện ở Việt Nam từ cuối những năm 80 của thế kỷ XX, giới được dịch từ tiếng Anh bởi từ Gender nhằm phân biệt với khái niệm giới tính. Giới là khái niệm chỉ sự khác nhau giữa nam và nữ về mặt xã hội (vị trí, vai trò, tính cách, công việc... của nam và nữ). Giới tính là khái niệm chỉ sự khác biệt giữa nam và nữ về mặt tự nhiên-sinh học (cấu tạo cơ thể, hoóc môn, chức năng sinh sản... của nam và nữ).