

# PHỤ NỮ THAM GIA CHÍNH TRỊ Ở VIỆT NAM: THÀNH TỰU, THÁCH THỨC VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

★ GS. TS NGUYỄN HỮU MINH

*Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới  
Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam*

● **Tóm tắt:** Hơn 10 năm qua, số lượng và chất lượng cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý đã tăng lên. Tỷ lệ phụ nữ tham gia Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương tăng liên tiếp trong 3 nhiệm kỳ gần đây, tỷ lệ nữ là Đại biểu Quốc hội đã bắt đầu tăng lên, v.v. Tuy nhiên, trong một số lĩnh vực, tỷ lệ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý có tăng lên nhưng không ổn định. Bài viết chỉ ra một số nguyên nhân cơ bản của hạn chế trên như: nhận thức về vai trò của phụ nữ và công tác cán bộ nữ; việc triển khai thực hiện chính sách đối với cán bộ nữ; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng cán bộ nữ và những khó khăn liên quan trực tiếp đến cán bộ nữ. Từ đó bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào chính trị trong giai đoạn mới.

● **Từ khóa:** chính trị, phụ nữ tham chính, chính sách.

1. Sự tham gia chính trị của phụ nữ Việt Nam: Những nỗ lực của Đảng và Nhà nước

Ngày 29-11-2006, Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10 đã thông qua Luật Bình đẳng giới, tạo ra hành lang pháp lý quan trọng để thực hiện mục tiêu bình đẳng nam nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, trong đó có lĩnh vực chính trị. Luật đã nhấn mạnh đến các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong chính trị bao gồm: a) Bảo đảm tỷ lệ thích đáng nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình

đẳng giới; b) Bảo đảm tỷ lệ nữ thích đáng trong bổ nhiệm các chức danh trong cơ quan nhà nước phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới. Tiếp đó, ngày 27-4-2007, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 11-NQ/TW thể hiện rõ quan điểm về công tác cán bộ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước: “Xây dựng, phát triển vững chắc đội ngũ cán bộ nữ tương xứng với vai trò to lớn của phụ nữ là yêu cầu khách quan, là nội dung quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng”.

Nghị quyết 11/NQ-TW xác định một số nội dung định hướng quan trọng đối với công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng và bố trí sử dụng cán bộ nữ bao gồm: i) Xây dựng quy hoạch cán bộ nữ trong quy hoạch tổng thể về cán bộ của Đảng ở từng cấp, từng ngành, từng địa phương; ii) Chăm lo đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ để chủ động về nhân sự; và iii) Thực hiện nguyên tắc bình đẳng giữa nam và nữ về độ tuổi trong quy hoạch, đào tạo, đề bạt và bổ nhiệm.

Nghị quyết cũng xác định một số chỉ tiêu cụ thể phát triển đội ngũ cán bộ nữ đến năm 2020: i) Tham gia cấp ủy Đảng đạt từ 25% trở lên; ii) Đại biểu Quốc hội và HĐND các cấp từ 35% đến 40%; và iii) Cơ quan, đơn vị tỷ lệ nữ 30% trở lên nhất thiết có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ.

Ngày 24-12-2010, Thủ tướng Chính phủ đã ký quyết định phê duyệt Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới 2011-2020 (Chiến lược 2011-2020), trong đó xác định 3 chỉ tiêu cụ thể, về cơ bản, bám sát yêu cầu đề ra trong Nghị quyết 11, nhằm mục tiêu "Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị".

Việc lồng ghép giới (LGG) trong xây dựng và thực hiện các chính sách, pháp luật, chương trình, kế hoạch, đề án... đã được các cấp, ngành quan tâm. Nhận thức được tầm quan trọng của việc tăng số lượng ứng cử viên nữ nhằm bảo đảm tỷ lệ đại biểu nữ được bầu, Luật bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu HĐND (Luật số 85/2015/QH13) đã quy định bảo đảm ít nhất 35% tổng số người trong danh sách chính thức những người ứng cử đại biểu Quốc hội, đại biểu HĐND là nữ (Điều 18 và Điều 19). Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 215/QĐ-TTg ngày 16-2-2011 hướng dẫn về

cơ cấu, thành phần và số lượng đại biểu HĐND các cấp nhiệm kỳ 2011-2016, trong đó quy định phần đầu đạt tỷ lệ chung khoảng 30% trở lên là phụ nữ. Chính phủ cũng có những chỉ đạo nhằm bảo đảm sự tham gia của phụ nữ trong hệ thống chính trị, chẳng hạn về việc bổ nhiệm cán bộ nữ ở các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ; sự tham gia của phụ nữ dân tộc thiểu số, ở vùng nông thôn<sup>(1)</sup>.

Quyết định số 800/QĐ-TTg ngày 2-7-2018 của Thủ tướng Chính phủ điều chỉnh, bổ sung một số nội dung của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020, đã nhấn mạnh các giải pháp cụ thể như (i) thực hiện xây dựng, phê duyệt và triển khai thực hiện công tác quy hoạch gắn với công tác bố trí, sử dụng, đánh giá, đào tạo nguồn nữ cán bộ, công chức, viên chức vào các chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp tại các cơ quan, tổ chức nhà nước với các chỉ tiêu cụ thể và giải pháp khả thi; định kỳ hàng năm tiến hành rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch; (ii) hỗ trợ việc nâng cao năng lực cho đội ngũ nữ cán bộ, công chức, viên chức nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo và các cơ quan dân cử, đặc biệt đối với nữ lãnh đạo trẻ, nữ lãnh đạo là người dân tộc thiểu số.

Bên cạnh việc tạo ra hành lang pháp lý, Chính phủ cũng có những đề án, dự án cụ thể nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào hệ thống chính trị, phát huy vai trò của người đứng đầu tổ chức, cơ quan về vấn đề này như Đề án thực hiện biện pháp bảo đảm bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020 được ban hành và đang triển khai thực hiện trên toàn quốc<sup>(2)</sup>; Quyết định 178/QĐ-TTg năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ về Kế hoạch triển khai Thông báo kết luận 196-TB/TW về Đề án "Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác

binh đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ trong tình hình mới"; Quyết định số 622/QĐ-TTg ngày 10-5-2017 ban hành Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững.

Chính phủ và các bộ, ngành, các tổ chức chính trị - xã hội cũng đã triển khai nhiều hoạt động hỗ trợ thực hiện mục tiêu bình đẳng giới về chính trị như truyền thông; tập huấn nâng cao năng lực cán bộ nữ; xây dựng diễn đàn và mạng lưới kết nối lãnh đạo nữ; v.v.. Đặc biệt trong những năm qua, vào các dịp bầu cử Đại biểu Quốc hội hay Đại hội Đảng các cấp, hoạt động truyền thông diễn ra sôi nổi nhằm đẩy mạnh tuyên truyền chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giới, nâng cao nhận thức, trách nhiệm, sự đồng thuận và ủng hộ của cả hệ thống chính trị và người dân về lợi ích đối với việc tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý, góp phần nâng cao tỷ lệ phụ nữ tham gia cấp ủy Đảng, đại biểu Quốc hội và HĐND các cấp. Việc tổ chức tập huấn được chú trọng vào các nữ đại biểu và ứng cử viên đại biểu Quốc hội, HĐND các cấp, nữ cán bộ quản lý, lãnh đạo và quy hoạch quản lý, lãnh đạo các cấp<sup>(1)</sup>.

Để nâng cao trách nhiệm giải trình và tăng cường thực hiện thể chế có trách nhiệm giới, Chính phủ tiếp tục ưu tiên bố trí ngân sách cho công tác bình đẳng giới ở cả Trung ương và địa phương để triển khai Dự án hỗ trợ thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới (được gọi tắt là Dự án) thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển hệ thống trợ giúp xã hội giai đoạn 2016-2020 với số vốn là 180 tỷ đồng<sup>(2)</sup>. Từ năm 2016 đến năm 2019, kinh phí đã phân bổ của Dự án là hơn 103 tỷ đồng và ước đạt khoảng 57% tổng kinh phí được duyệt<sup>(3)</sup>. Công tác thống kê số liệu có tách biệt giới tính đã được quan tâm triển khai. Ngày 14-10-2011, Chính phủ đã ban hành

Quyết định số 56/2011/QĐ-TTg về việc ban hành Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới của quốc gia. Ngày 30-7-2019, Bộ Kế hoạch và Đầu tư đã ban hành Thông tư số 10/2019/TT-BKHDĐT, Quy định Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới của Quốc gia nhằm giám sát, đánh giá các mục tiêu thuộc Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020. Nhiều ấn phẩm về thống kê giới được biên soạn và phát hành<sup>(4)</sup>. Ngoài ra, nhiều kết quả nghiên cứu về bình đẳng giới từ các cơ quan nghiên cứu, các cơ sở đào tạo, các tổ chức quốc tế cũng được tiến hành, cung cấp những luận cứ khoa học cho việc hoạch định các chính sách về giới.

## 2. Những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân

Với những nỗ lực tích cực nêu trên, sự tham gia của phụ nữ vào đời sống chính trị đất nước đã có sự tăng lên (xem Bảng 1). Số nữ Ủy viên Bộ Chính trị và Ủy viên Trung ương Đảng tăng liên tiếp trong 03 nhiệm kỳ; tỷ lệ nữ Đại biểu Quốc hội khóa XIV tăng 2,3 điểm phần trăm so với khóa XIII và 1 điểm phần trăm so với khóa XII. Đặc biệt, lần đầu tiên có Chủ tịch Quốc hội là nữ và có 3 nữ Ủy viên Bộ Chính trị. Tính đến hết năm 2017, tỷ lệ nữ tham gia Quốc hội đạt 27,1% cao hơn mức trung bình 23,4% (của toàn cầu) và 18,6% (của châu Á) (IPU 2017) và năm 2018 tỷ lệ nữ Đại biểu Quốc hội là 27,2%. Tỷ lệ nữ làm Chủ nhiệm Ủy ban của Quốc hội tăng lên (12-2016 là 23,1%, cao hơn 12 điểm phần trăm so với 12-2011). Tính đến năm 2017 tỷ lệ số bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo chủ chốt là nữ là 13/30 (chiếm 43%) và năm 2018 là 14/30, chiếm 47%<sup>(5)</sup>.

Tỷ lệ phụ nữ tham gia cấp ủy cấp tỉnh và xã cũng như Hội đồng nhân dân các cấp đều tăng lên, cho dù mức độ không cao và chưa đạt được theo mục tiêu. Những thành quả đó cho thấy xu

**Bảng 1: Tỷ lệ nữ tham gia Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Quốc hội, cấp ủy và Hội đồng dân dân các cấp**

Đơn vị tính: %

	Bộ Chính trị	BCH TW Đảng <sup>(1)</sup>	Quốc hội	Cấp ủy			Hội đồng Nhân dân		
				Tỉnh	Huyện	Xã	Tỉnh	Huyện	Xã
	7 (2006-2011)	8,13 (2006-2011)	25,7 (2007-2011)	11,75 (2006-2010)	15,08 (2006-2010)	14,36 (2006-2010)	23,8 (2004-2011)	22,94 (2004-2011)	19,53 (2004-2011)
2011-2016	12,5 (2/16)	8,57	24,4	11,4	15	18,1	25,17	24,62	21,71
2016-2021	15,78 (3/19)	10	26,72	13,3	14,3	19,07	26,54	27,85	26,59

Nguồn: Báo cáo kết quả đảng bộ, chi bộ cơ sở nhiệm kỳ 2015-2020, Ban Tổ chức Trung ương, Dân theo Phụ lục Báo cáo 10 năm thực hiện Luật Bình đẳng giới của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, 2018.

hướng tích cực về sự tham gia của phụ nữ vào hệ thống chính trị. Biện pháp tăng ứng cử viên nữ đã cho thấy có hiệu quả bước đầu khi tỷ lệ đại biểu nữ tăng thêm hơn 2 điểm phần trăm của khóa XIV so với khóa XIII.

Mặc dù sự tham gia của phụ nữ vào công tác lãnh đạo, quản lý đã có xu hướng tăng lên, tuy nhiên, so với các mục tiêu mà Nghị quyết 11 cũng như Chiến lược 2011-2020 nêu ra, hầu như chưa có chỉ tiêu nào về bình đẳng giới trong chính trị đạt được. Tỷ lệ tăng Đại biểu Quốc hội không ổn định, ở khóa XIII thậm chí tỷ lệ này còn đạt thấp hơn khóa XII, phải sau các biện pháp tích cực ở nhiệm kỳ khóa XIV thì tỷ lệ đã tăng lên. Tỷ lệ phụ nữ là cấp ủy viên cấp huyện khóa 2011-2016 giảm so với khóa 2006-2011 và tiếp đó, khóa 2016-2021 giảm so với khóa 2011-2016. Số cán bộ chủ chốt các bộ, ngành hiện nay chỉ bằng hoặc ít hơn so với thời kỳ 2012-2016, trong khi cán bộ đảm nhiệm chức vụ Chủ tịch, Phó Chủ tịch tỉnh từ 2016 đến nay giảm so với giai đoạn 5 năm trước đó.

Nếu tính cả tỷ lệ cán bộ nữ đảm nhiệm chức vụ Chủ tịch cấp huyện, xã thì tình hình cũng tương tự<sup>(9)</sup>. So sánh quốc tế cho thấy, năm 2019 Việt Nam xếp thứ 87/153 trong bảng xếp hạng toàn cầu về bình đẳng giới (tụt 10 bậc so với năm 2018) và tỷ lệ nữ tham gia chính trị của Việt Nam chỉ xếp thứ 110/153 quốc gia<sup>(10)</sup>.

Có thể chỉ ra một số các nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế trên như sau:

*Sự bảo lưu định kiến giới về vai trò của phụ nữ*

Định kiến giới truyền thống cho rằng phụ nữ cần phải tập trung vào hoạt động chăm sóc gia đình, để các công việc cộng đồng và xã hội cho nam giới thực hiện ("Nam ngoại, Nữ nội") cũng như phụ nữ không thích hợp với công tác lãnh đạo, quản lý, không nhìn xa trông rộng bằng nam giới ("đàn ông nông nổi giếng khơi, đàn bà sâu sắc như coi đưng trâu"), vẫn còn khá nặng nề trong một bộ phận cán bộ và nhân dân, trong đó có cả những người ở vị trí bố trí cán bộ ở các cấp<sup>(11)</sup>. Chính vì vậy, mọi người sẽ có xu hướng ứng hộ nam giới làm lãnh đạo nếu người phụ nữ và nam



Chủ tịch Quốc hội Nguyễn Thị Kim Ngân và các nữ Đại biểu Quốc hội Khóa XIV \_ Ảnh: quochoi.vn

giới có cùng các năng lực và điều kiện cần thiết.

Định kiến giới đó trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo đã khiến cho nhiều người thiếu những hành động cụ thể, quyết liệt để thúc đẩy việc đào tạo và sử dụng cán bộ nữ vào các vị trí quản lý. Trong thực tế một số lãnh đạo vẫn có cách nhìn định kiến về giới hoặc ủng hộ trên lời nói nhưng không quyết liệt trong hành động.

Quan niệm của cán bộ nữ đối với công tác quản lý lãnh đạo cũng thể hiện định kiến giới. Một bộ phận không nhỏ cán bộ nữ có tâm thế muốn dành nhiều hơn thời gian cho công việc gia đình vì coi đó mới là thiên chức của người phụ nữ. Việc tham gia chính trị, xã hội là công việc của nam giới. Vì vậy, họ an phận, chưa có ý chí vươn lên và không chuẩn bị đủ các điều kiện cần thiết để khi có yêu cầu có thể bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo<sup>12</sup>.

Định kiến giới thể hiện trong cuộc sống gia đình làm cho các thành viên gia đình, đặc biệt là người chồng, không tạo điều kiện cho người phụ nữ tham gia công tác. Sự quan tâm của người chồng và sự ủng hộ của các thành viên khác trong gia đình đối với việc phấn đấu của phụ nữ có ý nghĩa rất quan trọng đối với thành công của phụ nữ. Nhiều người dân và cán bộ nhấn mạnh rằng, yếu tố gia đình là khó khăn trở ngại nhất đối với sự tham gia của phụ nữ vào chính trị<sup>13</sup>. Khi tình thế buộc phải lựa chọn giữa công việc gia đình và công việc xã hội thì định kiến giới truyền thống cũng khiến cho người phụ nữ thường lựa chọn công việc gia đình để cho người chồng tham gia các công việc xã hội. Trong bối cảnh của một xã hội mà nền kinh tế còn chưa phát triển, nhiều người coi đây là một sự lựa chọn hợp lý nhằm tối đa hóa lợi ích gia đình<sup>14</sup>.

*Việc triển khai thực hiện chính sách đối với cán bộ nữ trong thực tế chưa quyết liệt và cụ thể*

Mặc dù quan điểm, mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ nữ đến năm 2020 và các nhiệm vụ công tác cán bộ nữ mà Nghị quyết 11/NQ-TW đề ra rất rõ ràng, nhưng trong thực tế chưa có sự chỉ đạo chặt chẽ, quyết liệt với các biện pháp cụ thể của nhiều cấp ủy Đảng ở địa phương, bộ, ngành.

Một số văn bản hướng dẫn, quy định cụ thể về công tác quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm ban hành sau khi có Nghị quyết 11/NQ-TW đã không thể hiện đúng tinh thần Nghị quyết. Nhiều tỉnh, thành, Bộ, ngành vẫn có phân biệt độ tuổi trong quy hoạch, bổ nhiệm, đề bạt. Một số nội dung chưa được hướng dẫn cụ thể, dẫn đến khó khăn trong triển khai thực hiện như quy định về hỗ trợ cho nữ cán bộ, công chức, viên chức khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con dưới 36 tháng tuổi<sup>(15)</sup> hay chính sách cử tuyển cán bộ nữ vùng dân tộc thiểu số.

Công tác thống kê, báo cáo về bình đẳng giới còn thiếu kịp thời, độ chính xác chưa cao. Một số chỉ tiêu trong Chiến lược 2011-2020 không thu thập được số liệu do việc phân công trách nhiệm thu thập thông tin không rõ ràng. Ví dụ, Chỉ tiêu cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ nếu ở cơ quan, tổ chức có tỷ lệ 30% trở lên nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động; Chỉ tiêu nữ lãnh đạo của UBND cấp huyện và xã...

Việc chấp hành chế độ báo cáo chưa nghiêm. Công tác kiểm tra việc thực hiện các chính sách, pháp luật về bình đẳng giới trong chính trị còn chưa được quan tâm đúng mức, đầy đủ, đặc biệt đối với quy trình phát hiện, lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ. Không có chế tài phù hợp

đối với người đứng đầu chính quyền và cấp ủy trong trường hợp không thực thi các chỉ tiêu và giải pháp đã đề ra<sup>(16)</sup>.

Các chỉ tiêu về bình đẳng giới trong tham gia chính trị chưa được lồng ghép vào các kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương và chiến lược của bộ/ngành trong giai đoạn 2011-2020. Việc lồng ghép giới thường gặp khó khăn do: thiếu sự cam kết của lãnh đạo; thiếu chiến lược phù hợp; thiếu nguồn lực và cán bộ thiếu năng lực; thiếu hệ thống giám sát, đánh giá, quy trách nhiệm; thiếu số liệu cần thiết để phân tích về bất bình đẳng giới<sup>(17)</sup>; v.v..

Một trong những điểm mấu chốt có liên quan nhiều đến việc nâng cao số lượng và chất lượng cán bộ lãnh đạo nữ là sự khác biệt độ tuổi về hưu của cán bộ nam và nữ bởi lẽ các quy định liên quan đến tuổi quy hoạch, đào tạo - bồi dưỡng, đề cử, bổ nhiệm. v.v.. đều căn cứ vào tuổi nghỉ hưu. Cho đến thời điểm hiện tại là nữ nghỉ hưu trước thời hạn của nam 5 năm. Theo Luật Lao động 2019, thì đến năm 2030 phụ nữ vẫn còn nghỉ hưu sớm hơn nam giới 3 năm 8 tháng. Những quy định về độ tuổi này đang đặt nam và nữ trên những mặt bằng so sánh khác nhau, và gây khó khăn cho việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ.

*Chưa quán triệt đầy đủ quan điểm bình đẳng giới trong công tác quy hoạch, đào tạo, và sử dụng cán bộ nữ*

*Công tác quy hoạch*

Công tác quy hoạch cán bộ ở nhiều cơ quan chưa thể hiện quan điểm bình đẳng giới do phụ thuộc vào tuổi nghỉ hưu như đã nêu trên. Việc lựa chọn cán bộ quy hoạch chưa dựa trên việc phân tích một cách khoa học, phát hiện các tiềm năng để bồi dưỡng và quy hoạch sớm, trong nhiều trường hợp còn mang tính hình thức, chưa thực sự là cơ sở để xây dựng đội ngũ

cán bộ quản lý. Chính vì vậy, không đủ nguồn khi cần để có được đội ngũ lãnh đạo nữ đáp ứng được yêu cầu.

#### *Công tác đào tạo và sử dụng cán bộ nữ*

Đào tạo cán bộ nữ là giải pháp quan trọng nhất để phát triển đội ngũ cán bộ nữ về chất lượng và số lượng. Tuy nhiên, do những quy định về độ tuổi nghỉ hưu khác nhau mà cơ hội tham gia đào tạo của cán bộ nữ cũng bị giảm đi so với nam giới. Các văn bản quy định về việc đào tạo đối với viên chức sau khi có Luật Bình đẳng giới đã dần khắc phục sự khác biệt nam, nữ gắn với tuổi nghỉ hưu, tuy nhiên cho đến nay cán bộ nữ vẫn bị thiệt thòi hơn cán bộ nam về cơ hội đào tạo<sup>(1)</sup>. Điều này làm hạn chế rất lớn sự đóng góp của cán bộ nữ, đặc biệt là những người sau tuổi 40, khi họ đã tương đối ổn định việc gia đình, con cái. Vấn đề cử tuyển đào tạo cán bộ nữ trong các dân tộc thiểu số chưa được cụ thể hóa thành chính sách để thực hiện.

Khi bàn đến vấn đề đào tạo cũng như sử dụng cán bộ nữ cũng cần lưu ý đến thời gian sinh con và nuôi con của phụ nữ, một trách nhiệm hết sức lớn lao mà nam giới không thể thay thế được hoàn toàn. Do đặc điểm sinh học mà giai đoạn này thường xuất hiện trong thời gian đầu của công tác, những lúc cần có sự đầu tư nhiều nhất để làm quen với công việc và nâng cao trình độ chuyên môn. Chính những khó khăn gắn liền với giai đoạn đầu này đã làm chậm bước tiến lâu dài của nhiều người phụ nữ. Người lãnh đạo cần đưa ra các quyết định về công tác đào tạo, sử dụng cán bộ có tính đến các đặc điểm về giới và thời điểm phù hợp trong quá trình phấn đấu của cán bộ nói chung, cán bộ nữ nói riêng. Chẳng hạn, thời điểm cho đi đào tạo, tập huấn, v.v.. Vì vậy, bên cạnh sự nỗ lực của người phụ nữ thì cần có những cơ chế chính sách đặc biệt nhằm giúp đỡ cán bộ nữ trong khoảng thời gian này.

Liên quan đến việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thì điều quan trọng là phải có lộ trình cụ thể để tạo nguồn. Đáng tiếc là trong thực tế công việc này chưa thực sự làm tốt, chính vì vậy mà tình trạng khá phổ biến ở nhiều tổ chức chính là mặc dù có quy hoạch nhưng do không có biện pháp cụ thể để bồi dưỡng, tạo nguồn nên khi cần để bạt, bổ nhiệm không tìm được cán bộ nữ phù hợp.

#### **3. Một số giải pháp nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào chính trị trong giai đoạn mới**

Thập kỷ mới đòi hỏi phải có những biện pháp cụ thể và hiệu quả hơn nữa nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào chính trị. Trên cơ sở những phân tích ở trên, có thể nêu một số giải pháp cần quan tâm như sau:

1. Tiếp tục tăng cường công tác truyền thông để làm thay đổi nhận thức của các cấp lãnh đạo và người dân, cả nam giới và phụ nữ, về vai trò phụ nữ. Bình đẳng giới cần phải được xem xét không chỉ như là một công cụ để đạt mục đích nào đó mà còn là một giá trị cơ bản và quyền con người. Đồng thời phải nhận thức được rằng, sự tham gia của phụ nữ vào chính trị càng tích cực thì sự nghiệp phát triển đất nước càng chóng tới thành công.

2. Lồng ghép giới vào trong các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước một cách thực chất và đúng quy trình. Thực hiện phân tích giới một cách khoa học, bảo đảm các khác biệt của nữ và nam đều được coi trọng, xem xét và giải quyết một cách tự giác ngay từ đầu, ở mọi cấp, mọi giai đoạn của chu trình chính sách. Cần xây dựng cơ sở dữ liệu có tách biệt giới để đảm bảo chính sách khi ban hành phù hợp mục tiêu Bình đẳng giới.

3. Tiếp tục rà soát các chính sách hiện hành căn cứ vào Luật Bình đẳng giới và Nghị quyết số 11 của Bộ Chính trị. Một số điểm cần quan tâm xem xét sửa đổi đó là: độ tuổi bổ nhiệm lãnh

đạo; độ tuổi cử đi đào tạo. Cụ thể là cán bộ cơ chế đặc thù đối với độ tuổi đào tạo, quy hoạch cũng như bổ nhiệm của cán bộ nữ, để đảm bảo cơ hội ngang bằng giữa cán bộ nam và nữ và để họ có thể đóng góp tốt hơn cho công cuộc phát triển chung của đất nước. Vì vậy độ tuổi đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm cán bộ nữ nên được linh hoạt hơn và nên coi đây là biện pháp đặc biệt thúc đẩy bình đẳng giới.

4. Việc triển khai chính sách và các quy định cụ thể về công tác cán bộ nữ tùy thuộc rất nhiều vào lãnh đạo các đơn vị, cụ thể là thủ trưởng đơn vị và bí thư cấp ủy. Vì vậy, nêu cao trách nhiệm của người đứng đầu có ý nghĩa rất quan trọng trong việc tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào chính trị.

5. Một trong những câu hỏi lớn đặt ra là, vì sao trong hơn thập niên qua, chúng ta đã áp dụng nhiều biện pháp, sự quan tâm của lãnh đạo đối với vấn đề bình đẳng giới cao hơn, nhận thức của cán bộ và nhân dân về vai trò của phụ nữ tăng lên, sự hỗ trợ của xã hội, các tổ chức quốc tế nhiều hơn, trong khi đó, tiến bộ về sự tham gia vào chính trị của phụ nữ vẫn rất chậm chạp. Có thể điểm đột phá là ở cơ chế lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ nữ, mà cụ thể là cơ chế bầu cử, cơ chế đào tạo, cơ chế bổ nhiệm. Chẳng hạn, một trong những gợi ý từ thực tiễn những năm qua là cơ chế bầu cử với việc tăng số lượng ứng cử viên nữ có vai trò quan trọng trong việc nâng cao tỷ lệ nữ Đại biểu Quốc hội. Ngoài điều đó thì việc tăng chất lượng ứng cử viên nữ cũng là điểm cần nghiên cứu. Như vậy, phải chăng cần tránh việc ghép tiêu chuẩn ứng cử viên trẻ, nữ, dân tộc thiểu số trong các cuộc bầu cử, để cử chức danh như một công thức hiện nay.

6. Định kỳ tổ chức giám sát, đánh giá và có các chế tài thích hợp để bảo đảm việc thực hiện chỉ tiêu bình đẳng giới trong chính trị.

7. Cán bộ quy trình cụ thể của việc quy hoạch cán bộ và tạo nguồn cán bộ. Về nguyên tắc, việc tạo nguồn này cần bắt đầu từ cơ sở và bắt đầu từ khâu tiếp nhận cán bộ mới vào công tác. Việc tăng cường đào tạo bồi dưỡng cán bộ nữ là rất quan trọng để chuẩn bị nguồn cán bộ, tránh tình trạng chỉ đến kỳ đại hội mới rà soát xem có cán bộ nữ nào đủ tiêu chuẩn.

8. Mở rộng các dịch vụ giúp việc gia đình là cơ sở quan trọng để giảm bớt thời gian chăm lo công việc gia đình cho cán bộ nữ, tạo điều kiện cho họ phấn đấu đạt được trình độ và kỹ năng cần thiết cho các vị trí lãnh đạo. Cùng với điều đó cần tăng cường truyền thông khuyến khích nam giới chia sẻ công việc gia đình nhiều hơn, tạo điều kiện cho người vợ phát huy được hết khả năng của họ đóng góp vào công việc xã hội □

---

(1) Chẳng hạn, Hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương số 22-HD/BTCTW ngày 2-10-2008 về công tác quy hoạch cán bộ xác định cơ cấu nữ trong cấp ủy viên tỉnh, thành khoảng 10-15%; Hướng dẫn 15-HD/BTCTW ngày 5-11-2012 xác định rõ hơn: "Bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ không dưới 15% trong quy hoạch cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy và ban lãnh đạo chính quyền các cấp". Chỉ thị số 36-CT/TW ngày 30-5-2014 của Bộ Chính trị về công tác nhân sự Đại hội Đảng lần thứ XII, yêu cầu: "Phấn đấu đạt tỷ lệ cấp ủy viên nữ không dưới 15% và cán bộ cán bộ nữ trong ban thường vụ cấp ủy"; Công văn số 3294-CV/BTCTW ngày 26-7-2017 của Ban Tổ chức Trung ương hướng dẫn một số nội dung về công tác quy hoạch nhiệm kỳ 2020-2025, 2021-2026; Chỉ thị 21-CT/TW của Ban Bí thư ngày 20-1-2018 về Tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới và Chỉ thị của BCT số 35-CT/TW ngày 30-5-2019 về



Đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng.

(2) Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14-1-2011 về công tác dân tộc, quy định bảo đảm tỷ lệ hợp lý cán bộ người dân tộc thiểu số, ưu tiên cán bộ nữ vào các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị các cấp; Công văn số 578/VPCP-TCCV ngày 3-2-2012 của Văn phòng Chính phủ về thực hiện công tác cán bộ nữ trong quy hoạch cán bộ của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ. Căn cứ Quyết định số 491/QĐ-TTg về Bộ chỉ tiêu nông thôn mới ngày 16-4-2016. Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn đã hướng dẫn yêu cầu xã nông thôn mới phải có ít nhất 01 lãnh đạo xã là nữ.

(3) Quyết định 515/QĐ-TTg ngày 31-3-2016 của Thủ tướng Chính phủ.

(4), (6), (8), (10), (13) Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, 2018. Báo cáo 10 năm thi hành Luật bình đẳng giới. Số 171/BC-LDTBXH, ngày 28-12-2018.

(5) Quyết định số 565/QĐ-TTg ngày 25-4-2017 của Thủ tướng Chính phủ.

(7) Ví dụ, Sổ tay Thống kê giới năm 2011; Thống kê giới ở Việt nam 2000-2010; Thực tiễn và số liệu về phụ nữ và nam giới 2010-2015; Thực tiễn và số liệu về phụ nữ và nam giới 2016; Số liệu về phụ nữ và nam giới các dân tộc ở Việt Nam năm 2015 qua kết quả điều tra thực trạng kinh tế - xã hội 53 dân tộc thiểu số ở Việt Nam năm 2015; v.v..

(9) Bao gồm cả Ủy viên Chính thức và Ủy viên dự khuyết.

(11) World Economic Forum (WEF) 2019. Global Gender Gap Report 2020

(12), (14), (15), (17) Xem: Nguyễn Hữu Minh và Trần Thị Vân Anh (2010): *Phụ nữ tham gia công tác lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam: một số yếu tố tác động và các giải pháp*, Tạp chí *Xã hội học*, Số 4 (112), 2010, tr.3-13; Trần Quý Long, Trần Thị Minh Thị, Trần Thị Hồng, 2017: *Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị*, Chương III trong sách do Trần Thị

Minh Thị chủ biên: *Bình đẳng giới trong chính trị từ chiều cạnh thể chế, văn hóa và hội nhập quốc tế*. NXB Khoa học xã hội, Hà Nội; Trần Thị Hồng, 2020. *Bình đẳng giới trong chính trị ở vùng dân tộc thiểu số*, Chương 3 trong sách do Nguyễn Hữu Minh và Đặng Thị Hoa (chủ biên): *Thực hiện bình đẳng giới ở vùng dân tộc thiểu số Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.

(16) Thông tin về buổi làm việc của Bộ Nội vụ với Ủy ban Về các vấn đề xã hội chiều 8-4-2019 (Hồ Hương, 10-4-2019). Thông tư số 36/2018/TT-BTC ngày 30-3-2018 của Bộ Tài chính hướng dẫn lập dự toán, quản lý và sử dụng kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức (như vậy là gần hết chu kỳ Chiến lược 2011-2020) nhưng vẫn không nói cụ thể về chế độ bồi dưỡng cho viên chức nữ, chỉ nói là theo pháp luật về bình đẳng giới.

(18) Tọa đàm về việc thực hiện Chiến lược 2011-2020 ở Cần Thơ, Khánh Hòa và Hải Dương, 2020. Báo cáo của các địa phương và ý kiến thảo luận tại các tọa đàm về việc thực hiện Chiến lược 2011-2020 ở 3 tỉnh do Vụ Bình đẳng giới và UNWomen tổ chức, tháng 1-2020.

(19) Ví dụ, theo Thông tư số 03/2011/TT-BNV ngày 25-01-2011, điều kiện công chức được cử đi bồi dưỡng nước ngoài bằng ngân sách nhà nước (Điều 18) đòi hỏi công chức phải còn đủ tuổi để công tác ít nhất 5 năm. Tại Nghị định 101/2017/NĐ-CP về Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngày 1-9-2017, quy định vẫn yêu cầu với các khóa bồi dưỡng thời gian 01 tháng trở lên, công chức, viên chức phải còn đủ tuổi để công tác ít nhất 02 năm (Điều 32).

(20) Ví dụ, một số quy định mới như: Chỉ thị 21-CT/TW của Ban Bí thư ngày 20-1-2018 về Tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới và Chỉ thị của BCT số 35-CT/TW ngày 30-5-2019 về Đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội XIII của Đảng.