

Sự tham gia của phụ nữ Việt Nam vào chính trị: từ pháp luật đến thực tiễn

Nguyễn Đức Diện*

Nhận ngày 31 tháng 8 năm 2021. Chấp nhận đăng ngày 15 tháng 2 năm 2022.

Tóm tắt: Tăng cường bình đẳng giới và thúc đẩy sự tham gia đầy đủ của phụ nữ vào đời sống chính trị không chỉ đảm bảo quyền và lợi ích của phụ nữ (chiếm khoảng 50% dân số) mà còn là động lực quan trọng cho phát triển bền vững của mỗi quốc gia. Việt Nam được đánh giá là quốc gia có hệ thống luật pháp, chính sách tốt về bình đẳng giới và bảo vệ quyền của phụ nữ. Tuy nhiên, từ luật pháp, chính sách đến thực tiễn vẫn còn có khoảng cách. Vì nhiều lý do khác nhau mà sự tham gia vào chính trị của phụ nữ còn hạn chế. Thực tế này đòi hỏi những cam kết và nỗ lực mạnh mẽ hơn nữa từ đổi mới công tác truyền thông, hoàn thiện hệ thống luật pháp, chính sách và nâng cao năng lực cho phụ nữ. Bài viết làm rõ sự tham gia của phụ nữ Việt Nam vào chính trị: khoảng cách từ chính sách đến thực tiễn.

Từ khóa: Bình đẳng giới, phụ nữ, chính trị, lãnh đạo, quản lý.

Phân loại ngành: Chính trị học

Abstract: Strengthening gender equality and promoting the full participation of women in political life ensures not only the rights and interests of women (accounting for about 50% of the population) but also the essential driver for the sustainable development of each country. Vietnam is assessed to have a sound system of laws and policies on gender equality and the protection of women's rights. However, there is still a gap between the law, policy and practice. For a variety of reasons, women's participation in politics is still limited. This reality requires more substantial commitments and efforts from reforming the dissemination, perfecting the legal and policy system, and improving women's capacity. The article clarifies the participation of Vietnamese women in politics, namely the gap from policy to practice.

Keywords: Gender equality, women, politics, leadership, management.

Subject classification: Politics

* Trường Đại học Y Hà Nội.
Email: diennguyendhy@gmail.com

1. Mở đầu

Trong những năm qua, Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng ghi nhận về bình đẳng giới, trong đó nổi bật là việc hoàn thiện khung luật pháp, chính sách nhằm đảm bảo bình đẳng giới và hiện thực hóa các quyền của các nhóm thiệt thòi. Sự cải thiện về bình đẳng giới đã được thể hiện trong hầu hết các lĩnh vực của đời sống xã hội, từ tiếp cận giáo dục, y tế, lao động, việc làm đến tham gia vào đời sống chính trị. Việt Nam là nước về cơ bản đã đạt được bình đẳng giới ở các cấp học phổ thông, đồng thời có tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động cao so với các nước trong khu vực và trên thế giới (Australian Aid, ADB, ILO and UN Women, 2021).

Trong lĩnh vực chính trị, thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ và tăng cường bình đẳng giới là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài của cả hệ thống chính trị. Tinh thần bình đẳng giới trong chính trị cũng được khẳng định tại các kỳ Đại hội Đảng. Hiến pháp và pháp luật của nước ta đã quy định rõ về “thực hiện nam nữ bình quyền”. Tuy nhiên, thực tế cho thấy còn nhiều thách thức trong việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong chính trị nói riêng. Mặc dù Việt Nam có tỷ lệ nữ tham gia đại biểu Quốc hội cao hơn mức trung bình của toàn cầu, song tỷ lệ tham gia lãnh đạo, quản lý các cơ quan của hệ thống chính trị các cấp khá thấp, đặc biệt càng ở vị trí cao, càng có ít nữ tham gia lãnh đạo, quản lý. Rõ ràng sự tham gia của phụ nữ vào chính trị chưa tương xứng với tiềm năng của phụ nữ, đồng thời cũng chưa tương xứng với sự tham gia và sự đóng góp của họ trong các lĩnh vực kinh tế, văn hóa và xã hội. Điều này cho thấy, để đạt được bình đẳng giới trong chính trị một cách thực chất, việc triển khai thực hiện luật pháp chính sách cần có những bước đi và hành động cụ thể, thiết thực hơn nữa trong thời gian tới.

2. Khung luật pháp, chính sách thúc đẩy sự tham gia chính trị của phụ nữ

Việt Nam đã ban hành hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật và chính sách nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong tham chính, dựa trên nguyên tắc bình đẳng không phân biệt giới tính, dân tộc, tôn giáo. Cách tiếp cận dựa trên quyền và không phân biệt đối xử được phản ánh trong Hiến pháp 2013, đã khẳng định quyền của phụ nữ Việt Nam trong tham gia chính trị, tham gia quản lý nhà nước và xã hội và tham gia bầu cử và ứng cử. Các Khoản 1, 3, 4, Điều 11 về bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị được quy định cụ thể trong Luật Bình đẳng giới (2006) gồm: bình đẳng trong tham gia quản lý nhà nước, tham gia hoạt động xã hội, tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân. Bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo của cơ quan, tổ chức. Luật Bình đẳng giới (2006) trong Khoản 5, Điều 11 cũng quy định các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị gồm: bảo đảm tỷ lệ nữ thích đáng đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới; 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.

Luật bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân (2015) đã có những quy định về số lượng phụ nữ được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân, theo đó bảo đảm ít nhất 35% tổng số người trong danh sách chính thức những người ứng cử đại biểu Quốc hội đại biểu Hội đồng nhân dân là nữ (Điều 18 và Điều 19). Quy định này lần đầu tiên được triển khai thực hiện tại cuộc bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XIV và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 đã đặt ra mục tiêu và các chỉ tiêu về tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý, cụ thể trong cấp ủy Đảng, Quốc hội và Hội đồng nhân dân và các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân các cấp. Cụ thể như sau:

Mục tiêu 1: tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị.

Chỉ tiêu 1: tỷ lệ nữ các cấp ủy Đảng nhiệm kỳ 2016 - 2020 từ 25% trở lên; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2011 - 2015 từ 30% trở lên và nhiệm kỳ 2016 - 2020 đạt trên 35%.

Chỉ tiêu 2: năm 2015 đạt 80% và đến năm 2020 đạt trên 95% Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ.

Chỉ tiêu 3: năm 2015 đạt 70% và năm 2020 đạt 100% 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.

Để thực hiện mục tiêu của Chiến lược này về tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý, Bộ Nội vụ đã triển khai Đề án rà soát cán bộ nữ, triển khai Đề án Hướng dẫn tổ chức thực hiện quy định về quy hoạch, tạo nguồn cán bộ nữ, Đề án “Thực hiện biện pháp bảo đảm bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2020”; “Dự án nâng cao năng lực cho đội ngũ nữ đại biểu Quốc hội, nữ đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp, nữ cán bộ quản lý, nữ lãnh đạo các cấp, nữ ứng cử đại biểu Quốc hội, nữ ứng cử đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016 - 2021”. Theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, đối với các Bộ, cơ quan chưa có cấp phó là nữ, được bổ sung thêm 01 chỉ tiêu cấp phó là nữ khi có nhân sự cụ thể, đủ điều kiện để giới thiệu bổ nhiệm (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, 2016). Bộ tiêu chí quốc gia về xã nông thôn mới giai đoạn 2016 - 2020 có tiêu chí số 18.6 về đảm bảo bình đẳng giới và phòng, chống bạo lực gia đình, bảo vệ và hỗ trợ những người dễ bị tổn thương trong các lĩnh vực gia đình và đời sống xã hội, trong đó quy định xã nông thôn mới phải có ít nhất 01 lãnh đạo ở xã là nữ (bao gồm các chức danh: Bí thư đảng ủy xã, Phó Bí thư đảng ủy xã, Chủ tịch Hội đồng nhân dân xã, Phó chủ tịch Hội đồng nhân dân xã, Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, Phó chủ tịch Ủy ban nhân dân xã;...).

Các Nghị quyết, Chỉ thị về công tác quy hoạch cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp; các hướng dẫn về đại hội đảng bộ các cấp trước các kỳ Đại hội đều có yêu cầu quan tâm đến công tác cán bộ nữ và đưa ra các chỉ tiêu về nữ tham gia cấp ủy, nữ tham gia lãnh đạo/quản lý và các cơ quan dân cử. Cụ thể là: Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW (5/6/2012) của Ban Tổ chức

Trung ương về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị (khóa IX) và Kết luận số 24-KL/TW ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị (khóa XI); Nghị quyết số 26-NQ/TW (19/5/2018) của Ban Chấp hành Trung ương về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ; Chỉ thị số 35-CT/TW (30/5/2019) của Bộ Chính trị về Đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng. Hướng dẫn số 26 HD/BTCTW (18/10/2019) của Ban Tổ chức Trung ương về Một số nội dung chỉ thị số 35-CT/TW của Bộ chính trị về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng.

Nghị quyết số 28/NQ-CP của Chính phủ (3/3/2021) về Ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030. Mục tiêu của Chiến lược là tiếp tục thu hẹp khoảng cách giới, tạo điều kiện, cơ hội để phụ nữ và nam giới tham gia, thụ hưởng bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước. Chiến lược đề ra 6 mục tiêu cụ thể, trong đó có mục tiêu về thúc đẩy sự tham gia chính trị của phụ nữ, với chỉ tiêu là đến năm 2025 đạt 60% và đến năm 2030 đạt 75% các cơ quan quản lý nhà nước, chính quyền địa phương các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ. Chiến lược được ban hành trong bối cảnh Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới đòi hỏi các chiến lược, chính sách phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam phải đáp ứng các chuẩn mực quốc tế, trong đó có bình đẳng giới và quyền của phụ nữ, trẻ em gái. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 cũng ra đời vào thời điểm diễn ra đại dịch Covid-19 với sự tác động sâu rộng đến nền kinh tế toàn cầu nói chung và Việt Nam nói riêng. Các nghiên cứu cũng đã chỉ ra những tác động tiêu cực mạnh hơn đối với các nhóm yếu thế trong xã hội như người nghèo, phụ nữ, lao động di cư... Điều này cũng đặt ra những thách thức trong việc thúc đẩy bình đẳng giới và quyền của phụ nữ.

3. Thực trạng về sự tham gia chính trị của phụ nữ

3.1. Sự tham gia của phụ nữ vào các cơ quan của Đảng

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tỷ lệ nữ đảng viên chiếm khoảng 30% trong tổng số 5 triệu đảng viên trên toàn quốc (Tổng cục Thống kê, 2019c). Tuy nhiên, tỷ lệ nữ tham gia Ban chấp hành và cấp ủy khá thấp. Cụ thể, trong nhiệm kỳ 2020 - 2025, tỷ lệ nữ ủy viên Trung ương chỉ là 8,5%, trong khi tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy ở cấp tỉnh là 16%, cấp huyện là 20,1% và cấp xã là 25,6% (Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, 2020, tr.1-2). Sự tham gia của nữ giới ở các vị trí lãnh đạo cấp cao và người đứng đầu các cơ quan Đảng càng thấp hơn nữa như: Ủy viên Bộ Chính trị (5%), Bí thư Tỉnh ủy (14,3 %), Bí thư Huyện ủy (9,7%) và Bí thư Đảng ủy xã (11,4%) (Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, 2020, tr.3-4). Tỷ lệ nữ cấp ủy viên thấp có ảnh hưởng trực tiếp đến sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan dân cử (Quốc hội và Hội đồng nhân dân) và các cơ quan hành chính nhà nước.

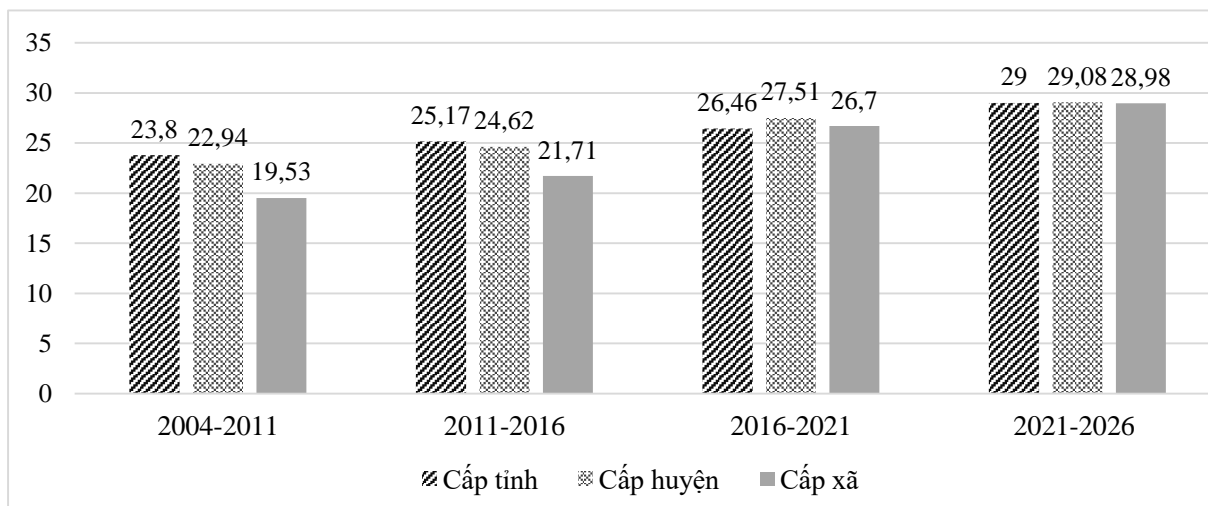
3.2. Sự tham gia của phụ nữ vào cơ quan dân cử

Việt Nam được xem là quốc gia có tỷ lệ nữ tham gia vào Quốc hội cao hơn mức trung bình của Thế giới. Kết quả bầu cử Quốc hội vào tháng 5/2021 với tỷ lệ nữ là 30,26%. Mặc dù vẫn chưa đạt chỉ tiêu đề ra trong Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 với tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân là 35%, đây là tỷ lệ cao nhất sau năm 1976 và đã đưa Việt Nam tăng thứ hạng, xếp thứ 51 trên thế giới và thứ 4 ở châu Á (Báo điện tử Phụ nữ Việt Nam, 2021).

Bầu cử Quốc hội khóa XV là cuộc bầu cử thứ 2 áp dụng quy định tỷ lệ nữ ứng cử viên là 35%. Theo Báo cáo của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, có 54 tỉnh/thành phố có tỷ lệ nữ ứng cử viên trên 35%, trong đó có 25 tỉnh tỷ lệ nữ ứng cử viên từ 50% trở lên. Tuy nhiên, tỷ lệ trúng cử của nữ đại biểu thấp hơn nhiều so với tỷ lệ trúng cử của nam đại biểu. Cụ thể là, trong tổng số 866 ứng cử viên đại biểu Quốc hội, có 473 ứng cử viên nam và 393 ứng cử viên nữ. Tỷ lệ trúng cử của nữ là 38,4% (151 người trúng cử trong số 393 ứng cử viên) và tỷ lệ trúng cử của nam là 73,6% (348 người trúng cử trong số 473 ứng cử viên).

Ở cấp địa phương, sự tham gia của nữ giới vào Hội đồng nhân dân ba cấp đạt tỷ lệ 29%. Đây là tỷ lệ cao nhất trong những nhiệm kỳ gần đây (bảng 2), tuy nhiên, với tỷ lệ nam giới là đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp chiếm trên 70% cho thấy, đại diện của nữ giới ở các cơ quan dân cử cả ở cấp trung ương và địa phương còn khá thấp.

Bảng 1: Tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp qua 4 nhiệm kỳ (%)



Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2019c, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, 2020

3.3. Sự tham gia của phụ nữ vào cơ quan hành chính nhà nước

Theo dữ liệu thu được từ rà soát các trang web của 18 Bộ và một cơ quan ngang Bộ thì sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính

nhà nước rất thấp. Đến tháng 7/2021, Việt Nam chỉ có một Bộ trưởng là nữ trong số 18 Bộ trưởng, chiếm tỷ lệ 5,5%, 7 trong số 92 Thứ trưởng là nữ, chiếm tỷ lệ 7,08%. Trong Báo cáo đánh giá cuối kỳ về triển khai thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 và đề xuất xây dựng Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 (ngày 4/4/2020) của Bộ Nội vụ cho thấy, ở cấp địa phương nhiệm kỳ 2016 - 2020, chỉ có 32,14%, 32,64% và 21,95% lần lượt ở các cấp tỉnh, huyện và xã có lãnh đạo chủ chốt là nữ trong Ủy ban nhân dân. Ở cấp ban, ngành, tính đến ngày 31 tháng 12 năm 2017, tỷ lệ cán bộ lãnh đạo cấp Vụ ở các bộ, ban ngành trung ương là 13% (Ban Tổ chức Trung ương, 2018).

4. Một số trao đổi

Việt Nam có hệ thống luật pháp, chính sách và chiến lược quốc gia về bình đẳng giới với các chỉ tiêu cụ thể về tham gia chính trị của phụ nữ. Song, phân tích trên đây cho thấy, khoảng cách giữa luật pháp, chính sách và thực tiễn còn khá lớn. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, theo Điều 11, Khoản 4, Luật Bình đẳng giới (2006) (Quốc hội, 2006) quy định: nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo của cơ quan, tổ chức. Tuy nhiên, thực tế có sự khác biệt về độ tuổi của nam và nữ khi quy hoạch và bổ nhiệm do dựa vào tuổi nghỉ hưu của nam và nữ là khác nhau.

Thứ hai, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 đã đặt ra mục tiêu số 1 về tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý, với ba chỉ tiêu về tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy, cơ quan dân cử; tỷ lệ Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ; và tỷ lệ cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ. Tuy nhiên, kết quả 10 năm thực hiện Chiến lược này cho thấy, cả ba chỉ tiêu của mục tiêu số 1 đều không đạt kế hoạch đề ra. Tỷ lệ nữ đặc biệt thấp ở cấp ủy và vị trí lãnh đạo cấp chiến lược như Ủy viên Trung ương Đảng, Bí thư tỉnh ủy, Chủ tịch ủy ban nhân dân.

Thứ ba, mặc dù chủ trương, đường lối của Đảng đã được chuyển hóa thành chiến lược/chính sách, tuy nhiên một số giải pháp chưa thực sự có hiệu quả và chưa mang tính xuyên suốt. Cụ thể là, thiếu đồng bộ trong các khâu của công tác cán bộ, ví dụ: cần có các chỉ tiêu xuyên suốt về cán bộ nữ từ khâu quy hoạch, đến đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển thì mới có thể đạt được chỉ tiêu về bổ nhiệm các vị trí lãnh đạo, quản lý đối với nữ.

Ở Việt Nam, phụ nữ chiếm 50,2% tổng dân số (Tổng cục Thống kê, 2019b) và những đóng góp của phụ nữ cho nền kinh tế cũng đã được khẳng định thông qua con số về lực lượng lao động nữ trong tổng số lực lượng lao động của cả nước dao động từ 47-48% (trước khi diễn ra Covid-19) (Tổng cục Thống kê, 2019a, tr.8). Câu hỏi đặt ra là vì sao tỷ lệ nữ tham gia chính trị hay ở các vị trí lãnh đạo, quản lý không tương xứng với lực lượng lao động và những đóng góp cho nền kinh tế?

Nhiều nghiên cứu đã đề cập đến một trong những rào cản về sự tham gia của phụ nữ trong việc tham gia chính trị chính là định kiến xã hội hay định kiến về giới. Định kiến này được thể hiện dưới nhiều hình thức:

Một là, định kiến về công việc gia đình là trách nhiệm của phụ nữ

Trách nhiệm không cân xứng đối với công việc chăm sóc gia đình không lương đã góp phần duy trì sự bất bình đẳng giới trong tham gia chính trị bao gồm sự tham gia vào các hoạt động ở cộng đồng và vai trò lãnh đạo. Điều này đã được nhiều nghiên cứu về lãnh đạo nữ ở Việt Nam chỉ ra. Có khoảng 85% những người được hỏi đồng ý là trách nhiệm chăm sóc gia đình là rào cản đối với sự phát triển nghề nghiệp của phụ nữ và 93% cho biết, đó là cản trở lớn nhất đối với nữ lãnh đạo. Nam giới có đại diện nhiều hơn trong các cơ quan thuộc chính quyền địa phương, các tổ chức chính trị xã hội và các hoạt động cộng đồng. Quan niệm và định kiến xã hội về “chỗ đứng của phụ nữ là trong gia đình và nam giới ở ngoài xã hội” đã tước đi các cơ hội của phụ nữ tham gia vào đời sống chính trị và xã hội của cộng đồng. Chính vì trách nhiệm gia đình, mà việc hài hòa công việc và gia đình là một thách thức với nhiều phụ nữ làm lãnh đạo.

Hai là, định kiến về năng lực lãnh đạo, quản lý của phụ nữ

Định kiến về khả năng lãnh đạo của phụ nữ biểu hiện ở các cấp độ khác nhau. Thái độ thiếu thiện chí đối với phụ nữ từ những người có vị trí cao trong cơ quan, tổ chức và xã hội có thể là rào cản rất khó vượt qua đối với phụ nữ nếu họ không nhận được sự ủng hộ cao của các đồng nghiệp và chứng tỏ năng lực của mình một cách xuất sắc. Thái độ của người lãnh đạo có ảnh hưởng lớn đến việc giải quyết công việc và hiệu quả của việc thực thi các chính sách về bình đẳng giới và tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào vị trí lãnh đạo.

Nhận thức của xã hội, của cán bộ thuộc các cơ quan nhà nước về bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong lãnh đạo, quản lý nói riêng còn nhiều hạn chế. Niềm tin về vai trò của phụ nữ gắn với gia đình và nam giới ngoài xã hội là rào cản lớn đối với nữ giới trên con đường phấn đấu và tham gia vào lãnh đạo, quản lý. Việc thực thi chính sách phụ thuộc rất nhiều vào nhận thức và thái độ của nam, nữ và của người lãnh đạo trong việc thúc đẩy bình đẳng giới trong lãnh đạo, quản lý.

Ba là, công tác kiểm tra, giám sát còn hạn chế

Một số báo cáo đã chỉ ra rằng, không có chế tài phù hợp đối với việc không thực thi các chỉ tiêu và giải pháp đã đề ra chiến lược, chính sách về bình đẳng giới. Công tác kiểm tra, thanh tra về tình hình thực hiện pháp luật về bình đẳng giới trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, giới thiệu, bổ nhiệm cán bộ, công chức vẫn còn nhiều hạn chế. Hiệu quả của một số giải pháp đề ra trong Chiến lược chưa rõ ràng. Vai trò của cấp ủy Đảng, của lãnh đạo chính quyền các cấp chưa thực sự quyết liệt trong quá trình thực hiện các chỉ tiêu về bình đẳng giới trong lãnh đạo, quản lý. Một phần lý do quan trọng như đã đề cập ở trên là không có chế tài phù hợp, không quy định rõ ràng về trách nhiệm giải trình của người đứng đầu trong công tác cán bộ nữ. Sự quan tâm và vào cuộc thực sự của những người lãnh đạo vẫn còn là thách thức lớn.

Bốn là, các chỉ tiêu về sự tham gia của phụ nữ trong cấp ủy Đảng chưa thống nhất

Nghị quyết 11 của Bộ Chính trị về Đẩy mạnh công tác phụ nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (năm 2007) đưa ra chỉ tiêu tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy là 25%, trong khi đó Hướng dẫn số 15 (ngày 5/6/2012) của Ban Tổ chức Trung ương về Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý quy định “Bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ không dưới 15% trong quy hoạch cấp ủy”. Nghị quyết 26 (ngày 19/5/2018) của Ban Chấp hành Trung ương về Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có quy định tỉ lệ nữ cấp ủy viên các cấp đạt từ 20 - 25%; Chỉ thị 35 (ngày 30/5/2019) của Ban Chấp hành Trung ương về Đại hội Đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII “phấn đấu đạt tỷ lệ cấp ủy viên nữ từ 15% trở lên và có cán bộ nữ trong ban thường vụ”.

Năm là, thiếu đồng bộ trong các khâu của công tác cán bộ

Chưa có sự đồng bộ trong công tác cán bộ từ quy hoạch đến đào tạo/bồi dưỡng, luân chuyển và bổ nhiệm cán bộ. Thực tế cho thấy, muốn đạt được tỷ lệ nữ là 20% trong cấp ủy thì tỷ lệ trong quy hoạch phải ít nhất là 30%. Tham gia đào tạo, bồi dưỡng của nữ giới cũng còn nhiều hạn chế. Sự khác biệt về tuổi nghỉ hưu đã rút ngắn thời gian được tham gia đào tạo, bồi dưỡng, hạn chế cơ hội học tập và làm việc của nữ giới. Mặc dù Bộ Luật Lao động (năm 2019) đã sửa đổi tuổi về hưu của phụ nữ và nam giới, tuy nhiên vẫn còn sự khác biệt, hơn nữa lộ trình thực hiện khá dài nên trong thời gian tới, cơ hội học tập và thăng tiến của phụ nữ tiếp tục bị ảnh hưởng do độ tuổi nghỉ hưu sớm hơn so với nam giới.

5. Kết luận và đề xuất

Những khó khăn, rào cản trên đây cho thấy cần phải có nhiều quyết tâm, nỗ lực hơn nữa trong việc tổ chức thực hiện chiến lược và chính sách về bình đẳng giới.

Trước hết là nâng cao nhận thức của xã hội về lợi ích khi thực hiện bình đẳng giới và thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào đời sống chính trị - xã hội. Đẩy mạnh công tác truyền thông nhằm thay đổi các chuẩn mực xã hội không ủng hộ phụ nữ tham gia chính trị. Cần đổi mới hình thức truyền thông trong bối cảnh mạng xã hội phát triển nhanh chóng và thu hút số lượng lớn truy cập hàng ngày, nhất là giới trẻ. Truyền thông về vai trò mới của cả nam và nữ, ví dụ vai trò của nam giới trong việc chia sẻ việc nhà (điều kiện quan trọng để phụ nữ có thời gian tham gia các hoạt động của xã hội), truyền thông về vai trò và hình ảnh nữ giới trong các vị trí lãnh đạo, quản lý... Từ đó có thể thay đổi những định kiến xã hội.

Công tác cán bộ có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao năng lực và thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý, vì vậy, cần đảm bảo các khâu của công tác cán bộ có tính đến yếu tố giới. Các chính sách về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm cần được rà soát để loại bỏ những rào cản đối với phụ nữ. Các chương trình tập huấn cho cán bộ công chức cần nhấn mạnh đến trách nhiệm giới trong quá trình ra quyết định và chính sách.

Luật pháp, chính sách/chương trình về bình đẳng giới và tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào lãnh đạo, quản lý cần được giám sát chặt chẽ trong quá trình thực thi. Các chương trình đào tạo, nâng cao năng lực cho phụ nữ làm lãnh đạo, quản lý đóng vai trò quan trọng trong phát triển năng lực giúp phụ nữ nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng lãnh đạo, quản lý.

Tài liệu tham khảo

1. Australian Aid, ADB, ILO and UN Women (2021), *Báo cáo Tổng quan bình đẳng giới Việt Nam 2021*.
2. Ban Tổ chức Trung ương (2018), *Báo cáo 20 năm thực hiện Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.
3. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2016), *Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020*, Công văn số 578/VPCP-TCCV ngày 03/02/2012 của Văn phòng Chính phủ.
4. Bộ Nội vụ (2020), *Báo cáo Đánh giá cuối kỳ về triển khai thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 và đề xuất xây dựng Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030*.
5. Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam (2020), *Báo cáo Kết quả cán bộ nữ tham gia cấp ủy các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025*.
6. Quốc hội (2006), *Luật số 73/2006/QH11 của Quốc hội: Luật Bình đẳng giới*.
7. Tổng cục Thống kê (2019a), *Báo cáo điều tra Lao động việc làm 2019*.
8. Tổng cục Thống kê (2019b), *Thông cáo báo chí kết quả Tổng Điều tra Dân số và Nhà ở 2019*.
9. Tổng cục Thống kê (2019c), *Số liệu thống kê giới ở Việt Nam*.
10. Báo điện tử Phụ nữ Việt Nam (2021), “Tăng 5 bậc, Việt Nam đứng thứ 4 châu Á về tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội”, <https://phunuvietnam.vn/tang-5-bac-viet-nam-dung-thu-4-chau-a-ve-ty-le-nu-dai-bieu-quoc-hoi-2021061413225398.htm>, ngày truy cập 14/6/2021.