

Vấn đề bình đẳng giới trong chính trị ở Việt Nam hiện nay

Phùng Thị An Na¹

¹ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
Email: phunganna81@gmail.com

Nhận ngày 6 tháng 10 năm 2019. Chấp nhận đăng ngày 7 tháng 1 năm 2020.

Tóm tắt: Bình đẳng giới trong chính trị là một trong những mục tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới của Chính phủ Việt Nam. Mặc dù đã đạt được khá nhiều thành tựu, song công tác thúc đẩy nữ giới tham gia lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam vẫn chưa đảm bảo bình đẳng giới thực chất. Một trong những nguyên nhân được nêu ra là vẫn còn những khó khăn, rào cản trong khung luật pháp, chính sách về bình đẳng giới. Do đó, tiếp tục hoàn thiện khung luật pháp, chính sách về bình đẳng giới là nhiệm vụ quan trọng góp phần thúc đẩy bình đẳng giới trong chính trị ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Bình đẳng giới, chính trị, luật pháp, Việt Nam.

Phân loại ngành: Chính trị học

Abstract: Gender equality in politics is one of the goals of the National Strategy on Gender Equality of the Government of Vietnam. Though many achievements have been reaped, the promotion of women's participation in leadership and management in Vietnam has not yet ensured real gender equality. One of the reasons mentioned is that there are still difficulties and barriers in the legal framework and policies on gender equality. Therefore, continuing to improve the framework and policies is an important task contributing to the promotion of gender equality in politics in Vietnam today.

Keywords: Gender equality, politics, law, Vietnam.

Subject classification: Politics

1. Mở đầu

Trong những năm qua, Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả quan trọng về bình đẳng

giới (BDG) thông qua việc thay đổi các chính sách, khuôn khổ pháp lý và cơ chế bộ máy chịu trách nhiệm cho việc thúc đẩy BDG và sự tiến bộ của phụ nữ. Kết quả này

được thể hiện trong hầu hết các lĩnh vực của xã hội như kinh tế, chính trị, giáo dục đào tạo, lao động, việc làm, y tế... Dù vậy, vai trò của phụ nữ khi tham gia vào lĩnh vực chính trị, đặc biệt là vai trò lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công lập từ địa phương đến trung ương vẫn chưa tương xứng với sự cải thiện BĐG trong kinh tế, giáo dục hay y tế. Các nghiên cứu về BĐG trong hệ thống chính trị Việt Nam đã chỉ ra ba nhóm khó khăn cơ bản ảnh hưởng đến việc thực hiện BĐG trong chính trị, bao gồm: nhóm khó khăn liên quan đến khung luật pháp, chính sách về BĐG trong công tác cán bộ; nhóm khó khăn liên quan đến vai trò của các cấp ủy Đảng, các cấp chính quyền, các cơ quan hoạt động thúc đẩy BĐG trong chính trị; nhóm khó khăn liên quan đến văn hoá, nhận thức về BĐG.

Đảng và Nhà nước Việt Nam luôn quan tâm và coi trọng công tác BĐG, nhất là lĩnh vực BĐG trong chính trị. Cam kết chính trị đó được thể hiện cụ thể qua nhiều nghị quyết, chỉ thị, văn bản pháp luật và các chính sách về BĐG cũng như công tác cán bộ.

Trong những năm qua, hệ thống luật pháp, chính sách về BĐG của nước ta liên tục được hoàn thiện, tạo điều kiện cho sự phát triển của phụ nữ trên nhiều lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực chính trị. Mặc dù đã đạt được một số thành tựu đáng kể về BĐG trong chính trị, song, có một thực tế là tỷ lệ phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam ngày càng có xu hướng giảm hoặc đi ngang. Bài viết phân tích vấn đề BĐG từ góc nhìn luật pháp và chính sách, như: hệ thống chỉ tiêu trong BĐG, chính sách công tác cán bộ và vấn đề lồng ghép giới trong xây dựng hệ thống văn bản.

2. Vấn đề hệ thống chỉ tiêu trong bình đẳng giới

Thứ nhất, hệ thống chỉ tiêu về BĐG trong lĩnh vực chính trị ở Việt Nam chưa toàn diện, chưa cụ thể. Hiện nay, chúng ta chưa có các chỉ tiêu về tỷ lệ nữ giới làm lãnh đạo cấp vụ và tương đương, cấp phòng và tương đương trong bộ máy chính quyền nhà nước, các cơ quan của Đảng và các tổ chức chính trị - xã hội các cấp. Chúng ta cũng chưa có quy định về tỷ lệ nữ giới trong các khâu của quá trình cán bộ từ khâu tuyển dụng, quy hoạch, luân chuyển cán bộ để đảm bảo đạt được tỷ lệ cán bộ nữ ở khâu bổ nhiệm. Hệ thống chỉ tiêu BĐG trong lĩnh vực chính trị chưa mang tính toàn diện dẫn đến tình trạng khó giám sát việc thực hiện BĐG trong các khâu của quá trình cán bộ.

Hệ thống chỉ tiêu về BĐG trong lĩnh vực chính trị ở Việt Nam cũng chưa cụ thể vì khá nhiều chỉ tiêu mang tính định tính và không xác định được tỷ lệ phần trăm. Một số văn bản quy định hệ thống chỉ tiêu đôi khi còn dùng những cụm từ mềm, không mang tính bắt buộc, ví dụ trong Chiến lược quốc gia về BĐG giai đoạn 2011-2020 thường dùng cụm từ “phấn đấu”: “Phấn đấu đạt tỷ lệ nữ tham gia 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 trên 35%” [8].

Những chỉ tiêu chưa toàn diện, mang tính định tính, sử dụng những cụm từ mềm... sẽ khiến một số cơ quan, địa phương không nhận thấy việc thực hiện chỉ tiêu về BĐG trong lĩnh vực chính trị là một

nhiệm vụ chính trị bắt buộc, hoặc nếu thực hiện thì đôi khi còn mang tính hình thức. Điều này góp phần lý giải vì sao tỷ lệ nữ cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị Việt Nam chưa đạt được chỉ tiêu đã đặt ra [4].

Thứ hai, quy định khác nhau 5 năm về độ tuổi nghỉ hưu giữa nam giới và nữ giới là quy định thiếu tính công bằng. Điều 7 Luật Bình đẳng giới quy định phải: “Bảo đảm bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình; hỗ trợ và tạo điều kiện cho nam, nữ phát huy khả năng, có cơ hội như nhau để tham gia vào quá trình phát triển và thụ hưởng thành quả của sự phát triển” [7]. Tuy nhiên, quy định tại Điều 187 Bộ luật Lao động hiện nay đang có sự khác biệt rõ rệt về độ tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ (55 tuổi đối với nữ, 60 tuổi đối với nam), trong khi độ tuổi bắt đầu tham gia lao động không có sự phân biệt về giới (người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên). Độ tuổi nghỉ hưu liên quan chặt chẽ đến độ tuổi quy hoạch, bổ nhiệm, từ đó, dẫn đến bất bình đẳng về cơ hội phát triển nghề nghiệp, khả năng tham chính giữa nam và nữ. Do đó, sự phân biệt về tuổi nghỉ hưu đã trở thành rào cản đối với nữ giới, hạn chế các cơ hội tiếp cận với đào tạo và phát triển, các cơ hội thăng tiến, đề bạt đối với nữ giới.

3. Vấn đề chính sách công tác cán bộ

Một số luật và chính sách liên quan đến công tác cán bộ chưa nhạy cảm giới, đang gây ra những khó khăn, bất lợi cho nữ giới trong tiếp cận các cơ hội lãnh đạo, quản lý.

Về quy hoạch cán bộ: hiện nay các văn bản về quy hoạch cán bộ đang gây ra một

số khó khăn trong việc thực hiện BDG trong chính trị, như:

Hướng dẫn số 22-HD/BTCTW ngày 21 tháng 10 năm 2008 của Ban Tổ chức Trung ương xác định cơ cấu nữ ủy viên Ban Chấp hành cấp tỉnh là 10-15% và xác định tỷ lệ nữ đưa vào quy hoạch phải cao hơn so với tỷ lệ trên, song không nói rõ tỷ lệ cán bộ nữ đưa vào quy hoạch phải cao hơn bao nhiêu. Hướng dẫn cũng không đề cập tới tỷ lệ nữ tham gia quy hoạch Ban Chấp hành cấp ủy cấp huyện, cấp xã và cũng không hướng dẫn cụ thể tỷ lệ nữ được quy hoạch vào các chức danh lãnh đạo, quản lý ở cấp trung ương [9].

Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22 tháng 7 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 nêu rõ chỉ tiêu cán bộ lãnh đạo (người đứng đầu) các cơ quan của Đảng, Quốc hội, Chính phủ, Bộ, ngành, đoàn thể chính trị - xã hội Trung ương, và các cơ quan Đảng, chính quyền, Hội đồng nhân dân, sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh đến năm 2015 và đến năm 2020, song không có chỉ tiêu tách biệt giới [10].

Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05 tháng 11 năm 2012 của Ban Tổ chức Trung ương Về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý đưa ra yêu cầu tỷ lệ cụ thể trong quy hoạch (tỷ lệ nữ trong quy hoạch cấp ủy không dưới 15%), tuy nhiên, trên thực tế, nếu tỷ lệ quy hoạch 15% thì tỷ lệ được bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo thấp hơn nhiều con số đó [11].

Hơn nữa, mặc dù đã có quy định cụ thể về tỷ lệ nữ trong quy hoạch, song chưa có một văn bản nào quy định các chế tài đối với những cơ quan, tổ chức không có đủ

nguồn nữ trong quy hoạch, nhất là quy hoạch ở các vị trí lãnh đạo chủ chốt.

Việc quy định cán bộ đưa vào quy hoạch phải đủ tuổi công tác từ 2 nhiệm kỳ trở lên, ít nhất cũng phải đủ một nhiệm kỳ là một cản trở đối với cán bộ nữ. Với tuổi nghỉ hưu là 55, cán bộ nữ từ 46 tuổi trở lên, đặc biệt là trên 50 tuổi sẽ không còn cơ hội đưa vào quy hoạch, trong khi nam giới ở độ tuổi từ 50-55 vẫn có cơ hội. Thực tế chứng minh, độ tuổi 40-50 là độ tuổi chín của cả nam và nữ trong sự nghiệp. Ở độ tuổi này, gia đình và việc học tập, nâng cao trình độ đã tương đối ổn định, kinh nghiệm công việc đã được tích lũy nên mức độ cống hiến sẽ cao nhất. Nhưng với quy định trên, nữ giới sẽ bị mất cơ hội thăng tiến ở tuổi 46.

Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: xuất phát từ độ tuổi nghỉ hưu, khi bồi dưỡng chính trị cho cán bộ, công chức, viên chức, một số địa phương đề ra tiêu chuẩn về độ tuổi khác nhau đối với nam và nữ, thông thường tuổi đời của nữ sớm hơn nam 5 tuổi, nhằm đảm bảo cho nữ có cơ hội phát triển, thăng tiến khi còn trẻ. Ví dụ, quy định độ tuổi đi đào tạo cao cấp lý luận chính trị hệ tập trung đối với nữ yêu cầu phải dưới 35 tuổi, nam dưới 40 tuổi. Chính sách tương chừng “ưu tiên” cho nữ nhưng thực tế, đây là độ tuổi phụ nữ thường đang trong giai đoạn sinh nở và nuôi con nhỏ, vô hình chung, đã làm giảm cơ hội đào tạo tập trung để nữ giới có thể có cơ hội thăng tiến nhanh hơn. Hơn thế, quy định về độ tuổi đào tạo cách nhau 5 năm vô tình đã vi phạm nguyên tắc “Nam, nữ bình đẳng về độ tuổi đi học, đào tạo, bồi dưỡng” của Luật Bình đẳng giới [7]. Thực tế, chưa có văn bản quy định cơ chế bảo đảm tỷ lệ nữ tham gia các khóa đào tạo tại các trường lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà

nước phải từ 30% trở lên. Quy định đối tượng đi học cao cấp lý luận chính trị cũng như chỉ tiêu tuyển sinh các khóa do Ban Tổ chức Trung ương phân bổ không quy định rõ tỷ lệ nữ.

Chúng ta cũng chưa làm tốt chính sách hỗ trợ cho nữ cán bộ, công chức, viên chức khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng có con nhỏ dưới 36 tháng tuổi. Luật Bình đẳng giới quy định: “Nữ cán bộ, công chức, viên chức khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con dưới 36 tháng tuổi được hỗ trợ theo quy định của Chính phủ” [7]. Theo đó, Điều 18 Nghị định 48/2009/NĐ-CP giao Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính và các Bộ, ngành khác có liên quan xây dựng, trình cơ quan có thẩm quyền ban hành, hướng dẫn và tổ chức thực hiện quy định hỗ trợ nữ cán bộ, công chức, viên chức khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con dưới 36 tháng tuổi, cụ thể: “1. Quy định các hình thức đào tạo linh hoạt, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của nữ cán bộ, công chức, viên chức đang nuôi con nhỏ; 2. Quy định hỗ trợ bằng tiền; tạo điều kiện về nơi ở, nơi gửi trẻ, trường mầm non khi nữ cán bộ, công chức, viên chức mang theo con đến cơ sở đào tạo, bồi dưỡng” [12]. Tuy nhiên, đến thời điểm này vẫn chưa có hướng dẫn của Bộ Nội vụ về tổ chức thực hiện, do vậy, hầu hết các địa phương khi xây dựng quy định chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức không đề cập đến nội dung trên, đã hạn chế đáng kể cơ hội học tập và thăng tiến của nữ giới.

Quy hoạch cán bộ là căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí sử dụng cán bộ. Do nguồn quy hoạch thấp nên tỷ lệ cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở

Việt Nam những năm qua còn chưa tương xứng với tiềm năng của phụ nữ.

Về bổ nhiệm cán bộ: hiện nay, các tiêu chuẩn cụ thể cho các vị trí lãnh đạo, quản lý là giống nhau cho cả cán bộ nữ và cán bộ nam nhưng cơ hội được bổ nhiệm của cán bộ nữ bị hạn chế hơn cán bộ nam do sự chênh lệch 5 năm về độ tuổi quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ. Ngoài ra, định kiến giới đôi khi vẫn còn len lỏi vào thực tiễn bổ nhiệm cán bộ.

Một là, chính sách bổ nhiệm cán bộ còn thiếu quy định tỷ lệ nữ được bổ nhiệm ở các cấp, thiếu những quy định cụ thể về lựa chọn cán bộ giữa nam và nữ trong những trường hợp họ có các điều kiện tương đương. Mặc dù, theo quy định tại Điều 11 của Luật Bình đẳng giới, cần đảm bảo tỷ lệ nữ thích đáng trong bổ nhiệm các chức danh trong cơ quan nhà nước phù hợp với mục tiêu quốc gia về BDG. Tuy nhiên, không có văn bản hướng dẫn thực thi quy định này như thế nào đối với việc bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý trong cơ quan nhà nước. Nghĩa là, không có hướng dẫn, quy định về tỷ lệ nữ trong công tác đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ. Các bộ, ban, ngành cho rằng căn cứ quan trọng nhất để bổ nhiệm cán bộ là các tiêu chuẩn về chuyên môn, giới không phải là một tiêu chí mang tính ràng buộc, không thể bắt buộc đưa ra tỷ lệ cán bộ nữ cố định [5]. Nhiều văn bản khẳng định cần quan tâm đến nữ khi bổ nhiệm, song các điều kiện, tiêu chuẩn bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đều áp dụng chung cho cả nam, nữ, không có quy định nào riêng tạo điều kiện hơn cho cán bộ nữ.

Hai là, quy chế bổ nhiệm được quy định trong văn bản của Chính phủ là “cán bộ công chức bổ nhiệm lần đầu không quá

55 tuổi đối với nam, không quá 50 tuổi đối với nữ” tạo ra sự khác biệt trong độ tuổi bổ nhiệm. Quy định tuổi bổ nhiệm lần đầu này dựa trên tuổi về hưu của nam là 60 tuổi và nữ là 55 tuổi theo quy định của Bộ luật Lao động 2012. Như vậy, tuổi bổ nhiệm của nữ thấp hơn nam là 5 năm. Quy định này không chỉ cản trở cơ hội thăng tiến của phụ nữ mà còn đi ngược với nguyên tắc “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” [7].

Ba là, chúng ta chưa thực hiện các biện pháp thúc đẩy BDG trong các văn bản hướng dẫn về bổ nhiệm cán bộ. Đó là việc quy định lựa chọn ứng cử viên nữ trong trường hợp cả nam và nữ có điều kiện, tiêu chuẩn như nhau. Chưa xác định các giải pháp cụ thể để có thể đạt chỉ tiêu đề ra trên cơ sở bảo đảm nguyên tắc lồng ghép giới. Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW năm 2012 của Ban Tổ chức Trung ương đề cập đến giải pháp: nếu chưa đủ cơ cấu thì sẽ bầu thiếu để bổ sung trong nhiệm kỳ, song cũng chưa đưa ra được chế tài đối với những đơn vị không thực hiện quy định trên.

Bốn là, trong các văn bản hướng dẫn trước đây về giới thiệu ứng cử, bầu cử cũng đã nêu chỉ tiêu tỷ lệ nữ cần đạt được, song thiếu quy định về tỷ lệ nữ ứng cử viên, vì vậy rất khó đạt được chỉ tiêu đề ra do tỷ lệ nữ ứng cử viên thường chỉ bằng hoặc cao hơn chút ít so với chỉ tiêu cần đạt được. Ví dụ, để đạt được tỷ lệ 35% đại biểu nữ trong Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp như mục tiêu đề ra thì phải đảm bảo giới thiệu nữ ứng cử viên cao hơn tỷ lệ đó, song số liệu của các kỳ bầu cử trước đây cho thấy, trong danh sách ứng cử chính thức vào Quốc hội chỉ có 31% ứng cử viên là nữ [13]. Chúng ta

cần có những văn bản quy định, hướng dẫn cụ thể về tỷ lệ ứng cử viên nữ nhằm đảm bảo đạt được chỉ tiêu đặt ra.

Nhìn chung, chúng ta còn thiếu những chính sách cán bộ mang tính đồng bộ, một số chính sách về cán bộ nữ trước đây thường nặng về huy động và khai thác sự đóng góp của phụ nữ, thiếu những chính sách cụ thể trong chiến lược xây dựng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đề bạt cán bộ nữ.

4. Vấn đề xây dựng hệ thống văn bản

Công tác lồng ghép giới trong việc xây dựng hệ thống văn bản pháp luật còn chưa thực sự hiệu quả. Lồng ghép giới là quá trình nhận ra những thách thức đối với nữ giới trong công tác cán bộ, từ đó đưa ra các giải pháp, bước đi, hành động cụ thể nhằm giải quyết những vấn đề đặt ra. Các giải pháp này nhằm tăng cường sự tham gia của nữ trong toàn bộ quá trình của công tác cán bộ. Quá trình đó không chỉ nâng cao năng lực cho cán bộ nữ mà còn tạo ra sự thay đổi trong nhận thức của tất cả các giới, từng bước tạo sự ủng hộ của nam giới, đặc biệt là lãnh đạo các cấp, các nhà làm chính sách đối với sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý.

Như vậy, lồng ghép vấn đề BĐG trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật được xem là biện pháp chiến lược để thực hiện mục tiêu BĐG, xóa bỏ phân biệt đối xử về giới, bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, phù hợp với đặc thù của mỗi giới; tạo cơ hội phát triển như nhau cho nam và nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, bảo đảm BĐG thực chất giữa nam và nữ.

Chúng ta đã có những quy định hết sức cụ thể về lồng ghép giới trong xây dựng và hoạch định luật pháp, chính sách, đặc biệt từ sau khi Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật (2015) ra đời. Luật đã bổ sung, hoàn thiện các quy định về nội dung, quy trình, thủ tục, hồ sơ lồng ghép vấn đề BĐG trong toàn bộ quá trình xây dựng, ban hành văn bản pháp luật, bắt đầu từ giai đoạn đề nghị xây dựng văn bản pháp luật (gắn với xác định vấn đề, xây dựng chính sách, đánh giá tác động của chính sách, góp ý hoặc phê duyệt chính sách của Chính phủ), đến soạn thảo, thẩm định, thẩm tra, thông qua dự án, dự thảo văn bản pháp luật.

Trong thời gian qua, hầu hết các Bộ, ngành chủ trì soạn thảo các văn bản quy phạm pháp luật đã xem xét vấn đề lồng ghép giới theo tinh thần của luật, nhưng nội dung lồng ghép giới trong các dự thảo chưa được quan tâm thỏa đáng, quá trình soạn thảo chưa thực sự tuân thủ nghiêm về quy trình, thủ tục phân tích giới, lồng ghép giới một cách sâu sắc. Phần lớn các dự thảo văn bản quy phạm pháp luật đều cho rằng các nội dung được quy định trong dự án, dự thảo văn bản là trung tính, quy định như nhau đối với cả nam và nữ, không phân biệt đối xử giữa nam và nữ, do vậy, không tạo ra tình trạng bất BĐG...

5. Kết luận

Thực tế cho thấy, thông qua việc tham gia lãnh đạo, quản lý, phụ nữ đã có nhiều đóng góp to lớn cho xã hội. Tuy nhiên, tỷ lệ nữ giới tham gia lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay chưa tương xứng với vai trò, vị trí và những đóng góp của họ trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước.

Sự thiếu hụt cán bộ lãnh đạo nữ ở nhiều lĩnh vực quan trọng khiến cho tiếng nói đại diện của nữ giới không được phản ánh trong quá trình hoạch định chính sách. Mặc dù Đảng và Nhà nước Việt Nam đã có những cam kết chính trị khá mạnh mẽ trong việc thúc đẩy BDG song vẫn còn những hạn chế, thách thức nhất định trong khung luật pháp, chính sách về BDG ở nước ta. Vì thế, chúng ta cần xem xét, rà soát lại và bổ sung những quy định mới mang tính khả thi, hiệu quả nhằm thúc đẩy BDG thực chất trong lĩnh vực chính trị, góp phần nâng cao số lượng và chất lượng của đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Nội vụ (2016), *Báo cáo số 4949/BC-BNV ngày 20 tháng 10 năm 2016 về Số liệu nữ lãnh đạo quản lý chính quyền các cấp cuối nhiệm kỳ 2011 - 2016*, Hà Nội.
- [2] Chính phủ (2017), *Báo cáo số 454/BC-CP ngày 17 tháng 10 năm 2017 về việc Thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới*, Hà Nội.
- [3] Chương trình hợp tác chung giữa Chính phủ Việt Nam và Liên hợp quốc về bình đẳng giới (2011), *Hệ thống các văn bản quy định hiện hành về bình đẳng giới và phòng, chống bạo lực gia đình*, Nxb Thời đại, Hà Nội.
- [4] Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Giáo trình Cao cấp lý luận chính trị: Giới trong lãnh đạo, quản lý*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
- [5] Hội Liên hiệp Phụ nữ và Cơ quan Phát triển Tây Ban Nha (2012), *Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu: đề xuất một số giải pháp tăng tỷ lệ nữ lãnh đạo trong các bộ, ban ngành, đoàn thể trung ương*.
- [6] Quỹ Phát triển phụ nữ Liên hợp quốc (2009), *CEDAW và Pháp luật: Nghiên cứu rà soát văn bản pháp luật Việt Nam trên cơ sở quyền và giới qua lăng kính CEDAW*.
- [7] http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&mode=detail&document_id=28975
- [8] <http://lanhdaonu.vn/chi-tiet-tin/chien-luoc-quoc-gia-ve-binh-dang-gioi-giai-doan-2011-2020.html>
- [9] <https://thukyluat.vn/vb/huong-dan-22-hd-btctw-thuc-hien-nghi-quyet-42-nq-tw-cong-tac-quy-hoach-can-bo-lanh-dao-quan-ly-thoi-ky-day-manh-cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa-dat-nuoc-21ff2.html>
- [10] <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/lao-dong-tien-luong/quyet-dinh-1216-qd-ttg-phe-duyet-quy-hoach-phat-trien-nhan-luc-viet-nam-126974.aspx>
- [11] <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/bo-may-hanh-chinh/Huong-dan-15-HD-BTCTW-cong-tac-quy-hoach-can-bo-lanh-dao-quan-ly-151971.aspx>
- [12] <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Nghi-dinh-48-2009-ND-CP-bien-phap-bao-dam-binh-dang-gioi-88677.aspx>
- [13] <https://vov.vn/chinh-tri/tang-ty-le-nu-trong-co-quan-dan-cu-483854.vov>