

Khoảng trống giữa chính sách và thực thi chính sách bình đẳng giới

(Nghiên cứu trường hợp phụ nữ tham gia quản lý công)

Đặng Thị Ánh Tuyết^(*),
Phan Thuận^(**)
và **Lê Thị Nga**^(***)

Tóm tắt: Mục đích của bài viết là phân tích khoảng trống giữa chính sách và thực thi chính sách về bình đẳng giới trong quản lý công. Bằng phương pháp tổng quan nghiên cứu tài liệu, bài viết chỉ rõ rằng, Chính phủ Việt Nam đã nỗ lực rất lớn trong việc ban hành các chính sách và văn bản hướng dẫn thực thi chính sách; nhờ đó, đã tạo ra một khung pháp lý khá vững chắc đảm bảo quyền cho phụ nữ tham gia quản lý công. Tuy nhiên, thực tế vẫn còn khoảng trống giữa chính sách và thực thi chính sách bình đẳng giới trong lĩnh vực này, đó là khoảng trống về chính sách và thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm. Sở dĩ như vậy là vì, trong quá trình thực thi, chính sách vẫn còn chịu ảnh hưởng từ nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan.

Từ khóa: Chính sách, Thực thi chính sách, Bình đẳng giới, Phụ nữ tham gia quản lý công

Theo UNDP (2012) về đánh giá khung chính sách ở Việt Nam cho thấy, Việt Nam có khung pháp lý ấn tượng, đặc biệt là hệ thống xây dựng giám sát thực hiện các văn bản hướng dẫn. Mặc dù vậy, hệ thống văn bản này ít có các quy định về việc chịu trách nhiệm khi không thực hiện nghị quyết hoặc không đạt chỉ tiêu (UNDP, 2012a: 12). Hơn nữa, khi đọc các tài liệu

văn bản pháp lý quy định về bình đẳng giới, người ta thấy rằng các cơ quan “được yêu cầu” thực hiện các chính sách, nhưng lại không có các biện pháp chịu trách nhiệm. Thời gian gần đây, Chính phủ Việt Nam đã ban hành một số nghị định có thể tạo ra sự khác biệt trong lĩnh vực này. Song, hiệu quả hỗ trợ tăng cường lãnh đạo nữ thông qua việc thực hiện các nghị định vẫn chưa được đánh giá, chưa có các sáng kiến khuyến khích để ghi nhận các cơ quan, bộ ngành thực hiện các chính sách và đạt được chỉ tiêu. Nhìn chung, khung chính sách, pháp luật ở Việt Nam về bình đẳng giới mạnh về nhiều nghĩa; song có

^(*) PGS.TS., Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh; Email: tuyetwippa@gmail.com

^(**) ThS., Học viện Chính trị khu vực IV; Email: phanthuanhv4@yahoo.com

^(***) CN., Học viện Chính trị khu vực IV; Email: lengahv4@gmail.com

khoảng cách lớn cản trở Chính phủ đảm bảo tỷ lệ đại diện bình đẳng của phụ nữ (UNDP, 2012a: 14). Thực tế cho thấy, việc ban hành và thực thi chính sách về bình đẳng giới, trong đó có bình đẳng giới trong lĩnh vực quản lý công vẫn còn những khoảng trống nhất định. Trong giới hạn của bài tạp chí, chúng tôi chỉ ra một số khoảng trống cơ bản giữa chính sách với thực hiện chính sách bình đẳng giới trong lĩnh vực quản lý công như sau:

Khoảng trống giữa chính sách với thực thi chính sách quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ nữ

Theo đánh giá của UNDP về khung pháp lý về bình đẳng giới, Việt Nam có hệ thống pháp lý và khuôn khổ chính sách về bình đẳng giới khá vững chắc (UNDP, 2012b: 7). Điều này được thể hiện ở quan điểm chỉ đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, xác định tại Đại hội lần thứ XI rằng, cần “làm tốt công tác quy hoạch và tạo nguồn cán bộ, chú ý cán bộ trẻ, nữ, dân tộc thiểu số, chuyên gia trên các lĩnh vực; xây dựng quy hoạch cán bộ cấp chiến lược” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011). Tuy nhiên, Đảng Cộng sản Việt Nam cũng đánh giá khá khách quan tại Đại hội Đảng lần thứ XII rằng, công tác quy hoạch ở một số nơi còn khép kín, chưa bảo đảm sự liên thông, gắn kết. Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo và cấp ủy là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, việc luân chuyển bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo không là người địa phương thực hiện chưa đạt yêu cầu (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016). Theo đó, tại Đại hội Đảng lần thứ XII, Đảng Cộng sản Việt Nam nhấn mạnh: phải “tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia vào cấp ủy và bộ máy quản lý nhà nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam,

2016). Để phát huy những kết quả đạt được và khắc phục những hạn chế trong việc thực hiện bình đẳng giới trong quản lý công, cũng tại Đại hội Đảng lần thứ XII, Đảng Cộng sản Việt Nam xác định rõ, cần đổi mới bầu cử trong Đảng, phương thức tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ,... để lựa chọn những người có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, năng động, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm giữ các vị trí lãnh đạo, đặc biệt là người đứng đầu. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, đủ năng lực và phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ. Có cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài.

Trên tinh thần nghị quyết của Đại hội Đảng, các chính sách, pháp luật đảm bảo sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ trong lĩnh vực công được ban hành. Đó là Hiến pháp năm 2013; Luật Bình đẳng giới năm 2007; Chương trình hành động của Chính phủ về công tác phụ nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đến năm 2020 (được thông qua tháng 12/2009); Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới 2011-2020 và Chương trình quốc gia về bình đẳng giới 2011-2015; các quyết định và nghị quyết về vai trò và trách nhiệm của các bộ và cơ quan; hệ thống giám sát các văn bản hướng dẫn (UNDP, 2012a).

Mặc dù vậy, trên thực tế, sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực công, đặc biệt phụ nữ tham gia quản lý công ở các cấp còn rất hạn chế (Vương Thị Hanh, 2007; Đặng Thị Ánh Tuyết, 2016). Điều này được thể hiện rõ từ những bằng chứng thực tế rằng, vẫn còn có sự khác biệt giữa nam và nữ khi đề cập đến việc hỗ trợ phụ nữ trong lĩnh vực quản lý công. Tỷ lệ phụ nữ

tham gia vào các vị trí lãnh đạo, quản lý cấp Trung ương tăng lên nhưng thiếu tính bền vững. Điều đó có thể nhìn thấy qua tỷ lệ nữ tham gia Quốc hội các khóa. Trong đó, tỷ lệ nữ tham gia Quốc hội khóa V (1971-1975) chiếm tỷ lệ cao nhất (32,31%) nhưng tỷ lệ này không ổn định và biến động ở các nhiệm kỳ tiếp theo của Quốc hội. Hiệu ứng “nam trường, nữ phổ” vẫn còn hiện hữu trong hệ thống chính trị các cấp. So với nam giới thì tỷ lệ cán bộ nữ giữ chức danh chủ tịch ở các cấp chính quyền địa phương còn rất thấp^(*).

Như vậy, khung pháp lý luôn đảm bảo đầy đủ quyền của phụ nữ trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm; song trong quá trình thực thi chính sách này dường như cán cân bổ nhiệm, quy hoạch thường có xu hướng thiên về nam giới. Điều này đã tạo ra khoảng trống giữa chính sách và thực thi chính sách quy hoạch, bổ nhiệm, để rồi phụ nữ luôn gặp bất lợi trong bố trí các vị trí chủ chốt.

Khoảng trống giữa chính sách với thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ nữ

Để tạo “sân chơi” công bằng giữa nam giới và phụ nữ trong lĩnh vực quản lý công - lĩnh vực dường như cán cân thường có xu hướng thiên lệch về nam giới, Đảng Cộng sản Việt Nam đã xác định tại Đại hội lần thứ XI rằng, cần “nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; khắc phục tình trạng chạy theo bằng cấp (Đảng Cộng sản Việt Nam,

2011). Trước đó, Chính phủ cũng đã ban hành Nghị quyết số 57/NQ-CP về chương trình hành động của chính phủ giai đoạn đến 2020 thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị về Công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã được ban hành ngày 27/4/2007. Nghị quyết nêu rõ rằng, nâng cao vị thế của phụ nữ trong mọi lĩnh vực của cuộc sống thông qua tăng cường sự tham gia lãnh đạo và quản lý của phụ nữ; thực hiện nguyên tắc bình đẳng giữa nam và nữ; lồng ghép cơ chế, chính sách cụ thể về độ tuổi trong quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm đối với cán bộ, công chức nữ. Thông qua các hành động cụ thể như sau: Tăng cường cơ hội tiếp cận giáo dục và đào tạo, y tế, pháp luật cho phụ nữ và trẻ em gái; Xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo cán bộ nữ.

Các nghiên cứu của Trương Thị Thông (2014) và Đặng Thị Ánh Tuyết (2016) cho thấy, các tiêu chí tham gia tập huấn, đào tạo bao gồm tuổi và số năm công tác của cán bộ và trong một số trường hợp là mức lương. Tuổi được coi là một tiêu chí vì một cán bộ càng gần tuổi nghỉ hưu thì mong muốn bồi dưỡng cán bộ càng giảm. Khi tuổi nghỉ hưu không công bằng, thì điều kiện tuổi tham gia tập huấn, đào tạo cũng không công bằng. Thực tiễn là, chỉ nam giới dưới 40 tuổi và nữ giới dưới 35 tuổi đủ điều kiện tham gia các khóa bồi dưỡng hành chính và chính trị hoặc học tập ở nước ngoài. Hơn nữa, nam và nữ chỉ đủ điều kiện tham gia các khóa bồi dưỡng và tu nghiệp sau 3-5 năm làm việc. Do đó, nam giới sẽ có nhiều cơ hội được chọn tham gia bồi dưỡng hơn do tính chi phí hiệu quả cao hơn vì họ có thời gian làm việc tiềm năng dài hơn. Kết quả

(*) Số liệu của Trung ương Hội liên Hiệp phụ nữ cho thấy, chức danh chủ tịch tỉnh là phụ nữ giảm từ 3,13% nhiệm kỳ 2006-2011 xuống còn 1,59% trong nhiệm kỳ 2011-2016. Trong khi đó, vị trí này ở cấp huyện và xã có tăng lên với tỷ lệ tương ứng là (3,62% lên 4,71% và 3,42% lên 5,61%) (Xem: Trương Thị Thông, 2014).

nghiên cứu của Đặng Thị Ánh Tuyết (2016) cho thấy, có 81,0% cho rằng “các cấp lãnh đạo thường ưu tiên chọn nam giới quy hoạch, đào tạo”; chưa tới 1/2 tổng số người được hỏi cho rằng, phụ nữ có nhiều cơ hội được học tập. Trong đó, có hơn 1/2 tổng số người được hỏi cho rằng, phụ nữ ít và rất ít có cơ hội đào tạo chuyên môn ở nước ngoài. Tuy nhiên, cơ hội bồi dưỡng chuyên môn, kỹ năng tin học và ngoại ngữ thì phụ nữ có cơ hội nhiều hơn một chút.

Như vậy, phụ nữ thường chủ yếu có cơ hội tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn ngày, trong khi đó, cơ hội đào tạo, đặc biệt đào tạo chuyên môn ở nước ngoài là khan hiếm đối với cán bộ nữ. Bằng chứng này đã cho thấy, có khoảng trống giữa chính sách và thực thi chính sách đối với cơ hội đào tạo của cán bộ nữ. Chính điều này đã tạo ra rào cản đối với phụ nữ trong lĩnh vực quản lý công hiện nay.

Nguyên nhân tạo ra khoảng trống giữa chính sách với thực thi chính sách bình đẳng giới trong quản lý công

Việc thực thi chính sách bình đẳng giới chưa nghiêm

Thực thi chính sách về bình đẳng giới có ý nghĩa quan trọng nhằm đảm bảo cơ hội ngang nhau cho cả nam và nữ tham gia vào các hoạt động của đời sống xã hội. Bởi lẽ, việc thực thi chính sách sẽ đưa các chủ trương, chính sách vào đời sống, đảm bảo quyền lợi của người dân. Điều này được thể hiện trong đánh giá của UNDP rằng, nguyên nhân khiến cho các mục tiêu bình đẳng giới trong quản lý công hiện nay không phải là do thiếu luật và chính sách bình đẳng giới, mà vấn đề ở chỗ thực thi chính sách (UNDP, 2012b: 8). Do đó, việc thực thi chính sách về bình đẳng giới

sẽ ảnh hưởng đến cơ hội phát triển của phụ nữ và nam giới.

Nghiên cứu của Lê Thị Bích Tuyền (2014) đã đưa ra bằng chứng rằng, có 84,3% cán bộ được hỏi cho rằng việc thiếu các biện pháp và nguồn lực đủ mạnh kịp thời để thực hiện chính sách liên quan đến bình đẳng giới là rào cản rất nghiêm trọng và khá nghiêm trọng đối với sự tham gia của phụ nữ trong quản lý công cấp tỉnh ở Đồng Tháp. Ngoài ra, có 59,0% cán bộ cho rằng, thiếu các chế tài cần thiết để thực thi các quy định về giới cũng là rào cản nghiêm trọng đối với phụ nữ khi tham gia lãnh đạo, quản lý. Đồng thời, tính chịu trách nhiệm của chủ thể vẫn còn hạn chế cũng chính là rào cản đối với phụ nữ trong quản lý công. Kết quả nghiên cứu của Trần Thị Kim Liên (2015) ở An Giang cũng có kết luận tương tự rằng, việc thiếu các biện pháp và nguồn lực, thiết chế bảo đảm bình đẳng giới là rào cản đối với sự tham gia của phụ nữ trong hệ thống chính trị cấp huyện. Kết quả nghiên cứu của Đặng Thị Ánh Tuyết (2016) cũng cho thấy, có 43,5% cho rằng “thiếu các biện pháp và nguồn lực đủ mạnh, kịp thời để thực hiện chính sách” là rào cản nghiêm trọng và rất nghiêm trọng đối với sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ.

Như vậy, các bằng chứng nghiên cứu ở các bối cảnh khác nhau nhưng có kết luận khá thống nhất rằng, việc thiếu vắng các công cụ đảm bảo chính sách về giới trong đời sống chính trị có ảnh hưởng rất lớn đến cơ hội tham gia quản lý công của phụ nữ trong hệ thống chính trị các cấp hiện nay. Chính vì thế, để thúc đẩy phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý, cần bổ sung những chế tài đảm bảo quyền tham chính của phụ nữ.

Thiếu sự thống nhất giữa quyết tâm chính trị của cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương với nhận thức của cộng đồng về tăng cường tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ

Cấp ủy và người đứng đầu cơ quan có vai trò quan trọng đối với sự thúc đẩy phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý hiện nay. Nghiên cứu của Trần Thị Vân Anh (2010) cho thấy, người đứng đầu trong hệ thống chính trị hoặc cơ quan, đơn vị có quan tâm đến bình đẳng giới thì con đường tham gia chính trị của cán bộ nữ sẽ ít gian nan hơn và cơ hội tham chính càng được đảm bảo. Ngoài ra, phải có sự ủng hộ, tạo điều kiện từ cộng đồng xã hội, từ phía gia đình và sự nỗ lực của bản thân người phụ nữ mới đảm bảo đầy đủ các yếu tố cho phụ nữ khẳng định vai trò giới trong chính trị.

Một nghiên cứu khác ở thành phố Cần Thơ (Vũ Thị Thu Hiền, 2016) cũng đã chỉ ra rằng, phụ nữ gặp không ít trở ngại mà nguyên nhân chủ quan do một số cấp ủy và chính quyền địa phương chưa coi trọng công tác cán bộ nữ, thiếu tin tưởng vào khả năng của cán bộ nữ, ngại tuyển dụng nữ; thiếu sự chỉ đạo quyết liệt trong việc triển khai Chỉ thị, Nghị quyết về công tác cán bộ nữ ở địa phương. Như vậy, sự thiếu quyết tâm trong nhận thức, hành động của các cấp ủy Đảng, chính quyền, đoàn thể cơ sở đã tác động đến việc phát huy vai trò, khả năng của phụ nữ tham gia quản lý công.

Sự bất cập của chính sách về tuổi nghỉ hưu của phụ nữ

Theo quy định của pháp luật hiện hành ở Việt Nam, việc thực hiện chế độ hưu trí cho cán bộ nam và nữ chênh lệch 5 năm là một cản trở lớn đối với phụ nữ

trong quá trình phấn đấu. Cùng theo đó là các quy định liên quan đến tuổi quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đề cử, bổ nhiệm,... đều xuất phát từ chênh lệch tuổi nghỉ hưu. Việc thực hiện chế độ hưu trí cho cán bộ nam và nữ hiện nay có sự phân biệt, chênh lệch 5 năm, một mặt, chính sách đó nhằm tạo điều kiện để phụ nữ có thêm thời gian nghỉ ngơi và chăm sóc sức khỏe; mặt khác, nó đang là một rào cản lớn đối với phụ nữ trong quá trình phấn đấu vào các vị trí công tác. Có thể nói, quy định tuổi là một trong những nhân tố quan trọng trong các chính sách và thực tiễn hiện hành, giới hạn cơ hội sự nghiệp và thăng tiến của phụ nữ. Đây cũng là một thực tế khiến số lượng cán bộ nữ tham gia vào các vị trí quan trọng trong lãnh đạo, quản lý công thấp hơn nam giới nhiều. Do đó, chính sách quy định tuổi nghỉ hưu đã để lại hệ quả là sẽ gây không ít khó khăn trong công tác quy hoạch đào tạo, sử dụng cán bộ nữ. Có thể nói, đây cũng là nguyên nhân làm hạn chế cơ hội đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và bổ nhiệm của cán bộ nữ hiện nay.

Cộng đồng chưa đánh giá cao về phụ nữ

Trong những năm gần đây, đặc biệt sau khi Luật Bình đẳng giới ban hành, nhận thức về giới, quyền của phụ nữ trong đội ngũ cán bộ ở cơ sở được nâng một cách rõ ràng, nhờ đó, đã góp phần tích cực vào thực thi có hiệu quả chiến lược bình đẳng giới (Nguyễn Đình Tấn và cộng sự, 2010). Tuy nhiên, trong xã hội vẫn còn những tư tưởng thiên kiến, hẹp hòi, thiếu tự tin vào khả năng của phụ nữ, còn định kiến trong công tác đánh giá cán bộ (Ngân hàng Thế giới, 2006: 37). Đó chính là rào cản lớn nhất đến quá trình phấn đấu của phụ nữ trong lĩnh vực quản lý công hiện nay.

Thay lời kết

Như vậy, nghiên cứu về thực thi chính sách bình đẳng giới cho thấy rằng, Việt Nam đã có một khung pháp lý khá đầy đủ để đảm bảo quyền cho phụ nữ tham gia quản lý công. Nhờ đó, phụ nữ đã dần được khẳng định vị thế, vai trò của mình trong lĩnh vực này thông qua số lượng và chất lượng tham gia vào việc ra các quyết sách quan trọng đối với sự phát triển bền vững của xã hội. Mặc dù vậy, các bằng chứng nghiên cứu trước đây đã cho thấy, việc thực thi chính sách bình đẳng giới nói chung, bình đẳng giới trong lĩnh vực quản lý công nói riêng còn không ít bất cập và tạo ra nhiều khoảng trống như khoảng trống giữa chính sách và thực thi chính sách trong công tác đào tạo, bồi dưỡng; công tác quy hoạch, bổ nhiệm... Chính điều đó đã khiến cho sự tham gia của phụ nữ trong quản lý công chưa thật sự bền vững; hiệu ứng “nam trưởng, nữ phó” vẫn còn hiện hữu; phụ nữ thích hợp hơn trong hoạt động đoàn thể; sự tham gia ra quyết sách ở một số lĩnh vực như tài chính, an ninh chính trị,... còn hạn chế. Khoảng trống này được tạo ra từ những nguyên nhân liên quan đến các biện pháp thực thi chưa đủ mạnh, nhận thức của cấp ủy về bình đẳng giới còn hạn chế và các nguyên nhân khác xuất phát từ bản thân phụ nữ, cộng đồng, môi trường mà họ đang sinh sống. Từ đó, nghiên cứu gợi ý những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi chính sách bình đẳng giới trong thời gian tới, góp phần giải quyết một cách thỏa đáng về việc đảm bảo quyền tham chính của phụ nữ trong hệ thống chính trị ở Việt Nam, đó là:

Thứ nhất, tăng cường sự cam kết mạnh mẽ của cả hệ thống chính trị, nhất là

những người đứng đầu trong việc lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ luôn đóng vai trò then chốt.

Thứ hai, cần có sự cụ thể hóa của việc cam kết thể hiện qua các kế hoạch hành động và việc làm cụ thể đối với sự tham chính của phụ nữ.

Thứ ba, cần chú trọng đến công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ (tạo nguồn, đào tạo, bố trí sử dụng). Trong các chính sách về công tác cán bộ, chính sách quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng của các bộ, ban, ngành đã quan tâm đến cán bộ nữ nhiều hơn.

Thứ tư, cần có sự linh hoạt trong việc áp dụng các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới: Một số bộ ban, ngành đã áp dụng linh hoạt các quy định về tuổi, điều kiện tham gia đào tạo; Hỗ trợ những khoản kinh phí nhất định cho cán bộ nữ tham gia đào tạo bồi dưỡng dài hạn; Tuyên truyền vận động, động viên cán bộ nữ tham gia học tập, bồi dưỡng...

Thứ năm, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác cán bộ nữ: Thực tế cho thấy công tác này chưa sát sao, chưa kịp thời, chưa đề ra được những biện pháp mạnh có tính ràng buộc để các đơn vị triển khai thực hiện hiệu quả. Các cơ quan có trách nhiệm về bình đẳng giới cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá và tổng kết việc thực hiện các chỉ tiêu liên quan đến công tác cán bộ nữ, tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý. Kinh nghiệm cho thấy ở các cơ quan làm tốt công tác kiểm tra, giám sát thì hiệu quả công tác cán bộ nữ và tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo có xu hướng cao hơn □

Tài liệu tham khảo

1. Trần Thị Vân Anh (2010), *Báo cáo Kết quả nghiên cứu định tính về nữ lãnh đạo khu vực nhà nước ở Việt Nam*, Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Vương Thị Hanh (2007), “Phụ nữ Việt Nam và việc tham gia chính trị”, Tạp chí *Nghiên cứu Gia đình và Giới*, số 3, tr. 16-25.
4. Vũ Thị Thu Hiền (2016), *Sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ trong hệ thống chính trị cấp cơ sở thành phố Cần Thơ*, Luận văn Thạc sĩ Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
5. Trần Thị Kim Liên (2015), *Sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ trong hệ thống chính trị cấp huyện của tỉnh An Giang*, Báo cáo nghiên cứu đề tài cấp cơ sở, Đại học An Giang.
6. Ngân hàng Thế giới, Ngân hàng Phát triển châu Á, CIDA (2006), *Đánh giá tình hình giới ở Việt Nam*, Hà Nội.
7. Nguyễn Đình Tấn và cộng sự (2010), *Vai trò của đội ngũ cán bộ cơ sở đối với thực thi chính sách bình đẳng giới*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
8. Trương Thị Thông (2014), *Sự tiến bộ nghề nghiệp của cán bộ nữ trong cơ quan Đảng, Nhà nước*, Dự án điều tra, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
9. Lê Thị Bích Tuyền (2014), *Sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ cấp tỉnh ở Đồng Tháp*, Luận văn Thạc sĩ Xã hội học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
10. Đặng Thị Ánh Tuyết (2016), *Phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý công, Đề tài nghiên cứu cấp bộ*, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
11. UNDP (2012a), *Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam*, Hà Nội.
12. UNDP (2012b), *Nữ đại biểu Quốc hội ở Việt Nam. Hướng tới tương lai*, Hà Nội.