

VỀ CÔNG BẰNG, BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ Ở VIỆT NAM

VÕ THỊ MAI^(*)

Ở nước ta, quá trình đổi mới, hội nhập và phát triển kinh tế thị trường theo định hướng XHCN đã đạt được những thành tựu to lớn về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, trong đó có thành tựu về sự nghiệp giải phóng phụ nữ, thực hiện công bằng, bình đẳng giới trong hệ thống chính trị (HTCT). Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu về giải phóng phụ nữ rất cơ bản trong quá trình tiến tới sự bình đẳng giới, thì vai trò tham chính của phụ nữ trong nền chính trị hiện đại vẫn còn hạn chế cả về số lượng và chất lượng. Có nhiều nguyên nhân gây cản trở đến sự thăng tiến của phụ nữ trong HTCT, trong đó có nguyên nhân từ nhận thức về công bằng giới, bình đẳng giới, bất bình đẳng giới, dẫn đến việc tổ chức thực hiện vấn đề này còn nhiều nan giải. Đề tài “Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong HTCT ở Việt Nam thời kỳ đổi mới” góp phần làm rõ vấn đề trên. Bài viết này giới thiệu một số nội dung chủ yếu của đề tài.

1. Công bằng có hai nghĩa: một là, công bằng tức là hợp lý; hai là, bình đẳng tức là công bằng. Công bằng giới phải được xem xét trên ba cấp độ: (1) khác biệt giới; (2) bất bình đẳng giới; (3) áp bức giới (bất công). Bất bình đẳng giới có hai khả năng đó là, bất bình đẳng giới nhưng vẫn công bằng, ví dụ như, tương quan chức vụ trong HTCT, nam trưởng, nữ phó, và ngược lại, nữ trưởng, nam phó (tức là hợp lý) đều chấp nhận được; mặt khác, bất bình đẳng giới đồng nghĩa với bất công, ví dụ, nam giới độc chiếm lãnh đạo là rất bất công cần được xóa bỏ. Như vậy, bình đẳng là công bằng,

nhưng công bằng không nhất thiết lúc nào cũng là bình đẳng.

Công bằng giới chấp nhận những sự khác biệt, sự không bằng nhau, sự không giống nhau về năng lực, thể chất, trí tuệ và cả sự ngang bằng nhau về quyền cơ bản, và cả về cơ hội phát triển của mỗi giới. Bởi vì, trong bình đẳng (Equality) thì đương nhiên là có công bằng (Equity), nhưng công bằng không nhất thiết bao giờ cũng là bình đẳng.

(*) TS. Viện Khoa học tổ chức, Ban Tổ chức Trung ương.

Bình đẳng là sự bằng nhau, còn *công bằng* là sự hợp lý. Sự hợp lý bao hàm cả thể trạng bất bình đẳng, nhưng chấp nhận được, chịu đựng được, tức có nghĩa là bền vững (Sustainable). Điều này rất đúng với tư tưởng Hồ Chí Minh và phù hợp với hệ thống mục tiêu tổng quát của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Đảng và Nhà nước ta đó là *dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh, hiện đại hoá*. Do đó, quan điểm công bằng giới phải vừa là mục tiêu vừa là động lực của sự phát triển bền vững, và phải là quan điểm cơ bản của định hướng và giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong HTCT. Liên Hợp Quốc trong “chiến lược hành động cho thập kỷ thứ hai” đưa ra năm 1970 cũng đã nêu rõ: “Mục tiêu cuối cùng của phát triển cần phải là sự cải thiện đời sống một cách bền vững đối với cá nhân, thành quả của sự phát triển cần được chia sẻ cho mọi người. Nếu duy trì đặc quyền, để cho sự giàu có và bất công xã hội cùng tồn tại, thì phát triển đã thất bại trong việc hướng tới các mục tiêu quan trọng của mình” (Kabeer, 1994, 3-4).

Bình đẳng giới ở đây được hiểu là bình đẳng về quyền cơ bản và về cơ hội phát triển cho cả nam giới và nữ giới, cho nên nếu được bảo đảm sẽ là điều kiện, tiền đề cho mục tiêu công bằng giới nói chung, và công bằng giới được hiểu không những là bình đẳng (bằng nhau) mà là hợp lý, hợp tình trong những điều kiện lịch sử cụ thể. *Bình đẳng giới* ở đây có hai nghĩa: một là, *bình đẳng về nguyên tắc* (mục tiêu bình đẳng); hai là, *bình đẳng toàn diện* (lý tưởng

bình đẳng). Bình đẳng giới là mục tiêu lâu dài, đồng thời, là mục tiêu quan trọng của những nỗ lực phát triển hệ thống xã hội tổng thể... Bình đẳng giới nhấn mạnh tới giá trị, vị trí của những nguyên tắc dân chủ và các quyền cơ bản của con người, cho cả phụ nữ và nam giới, vì mục tiêu no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc. Những nguyên tắc về bình đẳng giới cũng được thế giới thừa nhận, đó là: 1. Bình đẳng giới tỷ lệ thuận với phát triển kinh tế, xã hội trong nông nghiệp và nông thôn; 2. Bình đẳng giới nhất quán với quan điểm phát triển trên cơ sở tạo quyền; 3. *Bình đẳng giới là biểu hiện của công bằng trong phát triển kinh tế, xã hội và phát triển con người*; 4. Phụ nữ và nam giới, trẻ em gái và trẻ em trai là những đối tác bình đẳng trong quá trình phát triển của quốc gia (6).

Bình đẳng giới trong HTCT tức là làm sao cho cả hai giới phát huy được các quyền cơ bản và cơ hội cơ bản, điều kiện thuận lợi để phát triển. Ở Thụy Điển, bình đẳng giới được xem như một nguyên tắc chung, thống nhất không thể thiếu trong đường lối chính trị của các đảng phái, cơ chế, chính sách của nghị viện, chính phủ và được nhân dân nhiệt tình ủng hộ... Về đại thể, phụ nữ lãnh đạo ở Thụy Điển có nhiều cơ hội và điều kiện để phát huy các quyền của mình như nam giới và có năng lực lãnh đạo thực sự không thua kém nam giới.

Quan điểm chính trị bình đẳng giới có hai bình diện: (1) quyền cơ bản, cơ hội cơ bản; (2) tự do lựa chọn cơ hội bình đẳng, sân chơi bình đẳng trong HTCT. *Bình đẳng các quyền*

cơ bản được thể hiện rõ trong Hiến pháp, pháp luật của Việt Nam và các Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa; các quyền dân sự và chính trị. *Bình đẳng cơ hội phát triển*, đây là điểm then chốt trong quan niệm mới về công bằng. Quyền lực và quyền uy không còn là độc quyền của nam giới. Cách mạng nữ quyền là nội dung không tách rời của vấn đề quyền con người. Thuyết nữ quyền macxít cũng đã chỉ rõ, bất cứ ai, *đặc biệt là phụ nữ*, đều không đạt được những *cơ hội thật sự bình đẳng* trong một xã hội có giai cấp khi của cải vật chất sản xuất ra bởi một số đông không có quyền hành lại nằm trong tay một số ít đầy quyền lực.

2. Tiếp theo, *kết quả khảo sát thực tế*^(*) của đề tài đã chỉ rõ những mô hình công bằng, bình đẳng giới trong HTCT. Điển hình như, mô hình công bằng giới của tỉnh Tuyên Quang (luôn bảo đảm tính bền vững của cán bộ nữ qua từng nhiệm kỳ); mô hình luân phiên lãnh đạo ở nhiều nơi, thí dụ, xã Ea Tiêu, huyện Krông Ana, tỉnh Đắk Lắk (nhiệm kỳ này nữ làm bí thư đảng uỷ, nam làm chủ tịch, nhiệm kỳ trước nữ làm chủ tịch và nam làm bí thư); mô hình cân bằng quyền lực giới của Thụy Điển (hướng tới không chỉ về mặt số lượng mà cả về mặt chất lượng, vị thế và vai trò thủ trưởng sẽ bù đắp cho sự thiếu hụt về số lượng). Theo cách này, hai giới không loại trừ

(*) Trong bài viết này các số liệu định tính và định lượng lấy trong kết quả nghiên cứu đề tài độc lập cấp nhà nước về "Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị" của Ban Tổ chức Trung ương năm 2004 (7).

nhau, bởi vì mỗi giới có đặc trưng nổi trội khác nhau sẽ là bổ trợ cho nhau. Theo triết lý âm- dương, trong âm có dương và trong dương có âm, một tập thể lãnh đạo biết dung hòa hai cái (âm - dương) là một tập thể lãnh đạo thực sự có văn hóa tổ chức hợp tình, hợp lý.

Quan điểm công bằng giới vận dụng vào phân tích *tiêu chuẩn cán bộ* cho thấy, tiêu chuẩn là như nhau, tham gia vào quá trình đào tạo như nhau thì phải được hưởng lương như nhau. Còn một số lĩnh vực khác như trong quân sự, lao động nặng nhọc, độc hại... thì do khác biệt tự nhiên phụ nữ không thể đòi hỏi bình đẳng bằng nhau với nam giới. Cũng như vậy, quyền bầu cử, ứng cử là như nhau, nhưng khi phân công quyền lực lại khác nhau, người làm chủ tịch, giám đốc khác với người cán bộ, nhân viên bình thường. Tất cả các nghị sĩ (đại biểu) Quốc hội là như nhau, nhưng khi phân công quyền lực, thì vai trò, vị thế của ông Chủ tịch Quốc hội hoàn toàn khác với vai trò, vị thế của ông đại biểu Quốc hội bình thường... Như vậy, *bình đẳng là công bằng, nhưng công bằng không nhất thiết lúc nào cũng là bình đẳng*. Xét từ góc độ lãnh đạo, quản lý trong HTCT, mô hình công bằng giới chính là sự bổ trợ năng lực ưu trội của hai giới với nhau. Thí dụ, nữ giới ưu trội ở tính *ngghiêm túc, cẩn thận, chu đáo, cụ thể, thuyết phục*, còn nam giới ưu trội ở *tâm nhìn chiến lược cơ bản, lâu dài, năng động, quyết đoán*... Đây là những đặc trưng của mỗi giới mà quá trình xây dựng mô hình công bằng giới trong HTCT cần phải được quan tâm nghiên cứu.

Bảng 1: Đánh giá về năng lực tham mưu của cán bộ nam và cán bộ nữ (%)

| | Nữ trội hơn | | Nam trội hơn | | Như nhau | | Tổng | |
|--|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|
| | Số trường hợp | Tỷ lệ % | Số trường hợp | Tỷ lệ % | Số trường hợp | Tỷ lệ % | Số trường hợp | Tỷ lệ % |
| Luôn có ý tưởng mới | 144 | 12.1 | 620 | 51.9 | 430 | 36.0 | 1194 | 100.0 |
| Phân tích được vấn đề, tình hình thực tiễn | 114 | 9.5 | 449 | 37.5 | 633 | 52.9 | 1196 | 100.0 |
| Có khả năng diễn đạt | 315 | 26.4 | 372 | 31.2 | 505 | 42.4 | 1192 | 100.0 |
| Ưa ra cách giải quyết có hiệu quả | 137 | 11.5 | 400 | 33.5 | 656 | 55.0 | 1193 | 100.0 |
| Có khả năng thuyết phục | 864 | 72.7 | 70 | 5.9 | 254 | 21.4 | 1188 | 100.0 |

Hoạt động chính trị là một lĩnh vực đặc thù của đời sống xã hội, của các quan hệ người. Nó rất cần tới sự có mặt, sự tham gia nhập cuộc của giới nữ, trước hết, là sự cân bằng giới như một sự cân bằng tâm lý, sau nữa, nó bổ sung lẫn cho nhau trong cơ cấu giới, tạo ra sự hài hoà trong phát triển. Chính điều đó, tự nó đã khách quan hoá vai trò của phụ nữ trong chính trị. Điều không thể phủ nhận, phụ nữ *tiềm tàng những khả năng, tài năng* để đáp ứng những đòi hỏi của công tác lãnh đạo, quản lý. Đặt vào một mặt bằng chung về điều kiện, môi trường, hoàn cảnh, phụ nữ không có trở ngại gì đáng kể so với nam giới để thể hiện năng lực trong hoạt động chính trị. Đó là chưa nói tới độ nhạy cảm, tính thiết thực, cẩn thận, chu đáo, trách nhiệm với công việc vốn là một *lợi thế so sánh* của phụ nữ làm cho họ tham chính có hiệu quả (Xem bảng 1).

Qua số liệu khảo sát ở Bảng 1 cho thấy, có những chỉ báo về tham mưu ở nam trội hơn ở nữ, hoặc cả hai như nhau. Riêng đối với năng lực *"có khả năng thuyết phục"*, nữ

trội hơn nam chiếm tỷ lệ rất cao 72,7%; nam trội hơn chỉ có 5,9%; như nhau 21,4%. Kết quả định tính cũng khẳng định thêm điều đó: "... Năng lực tham mưu tùy theo tính cách của từng người, nhưng đối với cán bộ nữ khả năng tham mưu tốt, khả năng tổ chức thực hiện phần đông là tốt..." (7). Như vậy, ở năng lực này, giới cán bộ nữ có thể phần đầu ngang bằng thậm chí có thể hơn so với giới cán bộ nam. Ngoài ra, ưu trội của phụ nữ còn thể hiện ở các năng lực kiểm tra, giám sát, tổ chức thực hiện các quyết định, lắng nghe ý kiến bàn bạc dân chủ, phòng chống tham ô, tham nhũng, lãng phí v.v...

Điều đáng quan tâm đó là, bên cạnh các mô hình bảo đảm được sự công bằng giới, vẫn tồn tại những mô hình còn có sự *bất bình đẳng giới* trong HTCT. Thí dụ như, *mô hình độc quyền nam giới*. Kết quả khảo sát của Đề tài cho thấy, hầu hết các Bộ không có nữ lãnh đạo chủ chốt (trừ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế) như "... Bộ Kế hoạch và Đầu tư không có phụ nữ lãnh đạo cấp bộ, vụ trưởng nữ chiếm 5,4%, phó vụ trưởng nữ chiếm

16,2%^(*)(11); Bộ Nội vụ (làm công tác đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt cán bộ...) lãnh đạo Bộ, Vụ Tổ chức cán bộ, Vụ Đào tạo bồi dưỡng không có phụ nữ^(**)... (10). Câu hỏi đặt ra rất cần có lời giải đáp đó là, vì sao ở những cấp bậc, chức vụ quan trọng có tính ra quyết định trong HTCT phụ nữ *không có* hoặc *thiếu* năng lực lãnh đạo, quản lý? Phải chăng do phụ nữ *không có năng lực cao cấp* trong HTCT?. Trên thế giới, mặc dù ở nhiều nước, người ta đã đạt được một số tiến bộ quan trọng trong sự nghiệp giải phóng phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới, song phụ nữ vẫn chưa được hưởng đầy đủ các quyền và lợi ích được nêu trong pháp luật quốc gia và quốc tế. Trong lĩnh vực chính trị - xã hội vẫn tồn tại bất bình đẳng giới làm cho phụ nữ không có hoặc nếu có thì cũng rất ít trong các cơ quan dân cử như trong Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp. “Phụ nữ vẫn có rất ít đại diện trong bộ máy điều hành chính phủ. Không ở khu vực đang phát triển nào mà phụ nữ chiếm trên 8% số vị trí bộ trưởng vào năm 1998” (8). Từ trước cho đến nay *chưa một quốc gia nào trên thế giới được công nhận đã đạt bình đẳng nam nữ* (9). Mặc dù hệ thống luật pháp tuân thủ nguyên tắc bình đẳng giới và nhà nước cam kết bảo đảm cho người dân các quyền tự do và bình đẳng thì phụ nữ vẫn chưa được hưởng đầy đủ các quyền đó. *Phụ nữ vẫn chưa hoàn toàn bình đẳng với nam giới, nhất là cơ hội tiếp cận các nguồn lực, tiếng nói và quyền đại diện* (WB, 2001) trong HTCT. Ở Việt Nam cũng vậy, *không có hoặc thiếu vắng* phụ nữ cấp

ủy viên Bộ Chính trị; Thủ tướng, Phó Thủ tướng Chính phủ; Chủ tịch, Phó chủ tịch Quốc hội... Ngoài ra, phụ nữ *thiếu* năng lực cạnh tranh, năng lực toàn diện, thiếu tính bền vững và hiệu quả cao để có thể đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế thị trường, hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay... Nói tóm lại, vì phụ nữ có quá nhiều rào cản từ phía xã hội, gia đình, văn hóa truyền thống, phong tục, tập quán. Đặc biệt là sự nhận thức, định kiến của xã hội, của nam giới còn rất lâu mới có thể giải phóng được tư tưởng trọng nam khinh nữ... Ở Việt Nam, *những rào cản văn hóa truyền thống, tập tục phong kiến* ảnh hưởng rất sâu đậm đến việc tham gia chính trị của phụ nữ. Người dân có thể chấp nhận nam giới đi sớm về khuya, ngồi xem ti vi, đọc báo..., cái chuẩn mực mà từ bao đời nay áp vào nam giới được coi là chuyện bình thường, còn đối với phụ nữ, ít ai chấp nhận được hành vi này, thường thì họ phải làm việc cơ quan, gia đình gấp hai, ba, bốn... lần so với nam giới. Những tàn dư phong kiến phân biệt đối xử với phụ nữ, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, còn có hiện tượng công khai, ngang nhiên bộc lộ... Tư tưởng “trọng nam khinh nữ” đã ăn sâu vào trong tiềm thức của mỗi người, ngay cả trong giới nữ vẫn còn phê phán nhau, chẳng hạn câu chuyện “*mẹ chồng, nàng dâu*” vẫn còn tiếp diễn, trong phong trào phụ nữ “*giỏi việc nước, đảm việc nhà*” vẫn còn dấu vết của định kiến giới, coi “việc nhà” là việc của đàn bà, con gái. Phụ nữ vẫn bị “*thách thức kép*”: ở nhà thì việc nội trợ là việc của đàn bà, con gái; còn ở cơ quan thì việc làm quan là việc của đàn ông, con trai. Đây là áp lực xã hội mang tính hệ thống,

(*) Số liệu Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2004.

(**) Bộ Nội vụ, 2004.

khiến cho thành tích phụ nữ tham chính bị hạn chế, tăng trưởng chậm, không liên tục. Nói chung, văn hoá truyền thống, phong tục tập quán, lối suy nghĩ bao đời nay ít thay đổi, mặc dù chúng ta bước vào hiện đại hoá nhưng cái tâm tính, sở thích, cách suy nghĩ vẫn chưa theo kịp trình độ văn minh của xã hội, đặc biệt ở những vùng nông thôn. Vì vậy, cần phải có chiến lược tuyên truyền sâu rộng trong xã hội: thay đổi nhận thức của mọi người, đặc biệt của nam giới mới có thể đạt được về sự công bằng, bình đẳng giới trong chính trị cũng như ngoài xã hội.

3. Một số giải pháp thực hiện

Bình đẳng giới là một trong các nguyên tắc cơ bản của mọi xã hội dân chủ cũng như của loài người tiến bộ trên thế giới nhằm phấn đấu cho công bằng xã hội và quyền tự do của con người. Để thực hiện thắng lợi mục tiêu này, Đề tài nêu ra một số giải pháp sau:

- Nâng cao *nhận thức, quan điểm* về công bằng, bình đẳng giới trong HTCT và trong toàn xã hội.

- Đa dạng hóa giá trị, tăng quyền và mở rộng cơ hội lựa chọn cho cả hai giới một cách hợp lý, để hai giới có thể phát huy mọi tiềm năng, sức lực của mình đóng góp cho sự phát triển bền vững của xã hội.

- Hoàn thiện *khung khổ* pháp lý về công bằng, bình đẳng giới trên cơ sở xây dựng các *mục tiêu, chỉ tiêu, chỉ số* giám sát cụ thể. Tiếp tục hoàn thiện bộ luật bình đẳng giới, cải cách, đổi mới hệ thống pháp luật để nâng cao tính dân chủ, công bằng cho người dân, nhất là phụ nữ.

- Hoàn thiện *cơ chế, chính sách hỗ trợ* thích đáng dưới dạng luật định hoặc các văn bản quy định dưới luật nhằm giúp cán bộ nữ giải phóng khỏi gánh nặng gia đình, chia sẻ một phần công việc nội trợ, bếp núc, chăm sóc con cái để cho người cán bộ nữ có nhiều thời gian, sức lực tham gia vào các công việc xã hội, làm chuyên môn, lãnh đạo, quản lý.

- *Xã hội hoá* công tác cán bộ nữ, trong đó nâng cao vai trò to lớn của Hội Liên hiệp phụ nữ và ủy ban vì sự tiến bộ của phụ nữ. *Coi nguyên tắc thực hiện công bằng, bình đẳng giới trở thành lẽ sống của tất cả mọi người, trong toàn xã hội.*

- Thành lập *bộ phận cán bộ chuyên trách* công tác cán bộ nữ trong Ban tổ chức cấp uỷ, chính quyền, đoàn thể các cấp từ trung ương đến địa phương. Trước mắt, thành lập bộ phận chuyên trách công tác công bằng trong Ban Tổ chức Trung ương giúp tham mưu làm tốt công tác này.

- Xây dựng mô hình lãnh đạo *cân xứng giới* hay còn gọi là *hài hòa giới* trong HTCT giai đoạn 2006 - 2010 và tầm nhìn xa hơn 2020. Trước hết, giải pháp đột phá vào khối Đảng (cấp trung ương và cấp cơ sở xã, phường) theo hướng: 1. về *nhân sự lãnh đạo* nam có thể làm cấp trưởng, nữ có thể làm cấp phó, hoặc ngược lại, thử nghiệm mô hình luân phiên làm cấp trưởng (bí thư, chủ tịch); 2. về *số lượng cơ cấu* theo tỷ lệ hài hòa giới (nam làm cấp trưởng thì tỷ lệ nữ làm cấp phó cao hơn, và ngược lại, nữ làm cấp trưởng thì tỷ lệ nam làm cấp phó cao hơn). Những mô hình này phải được nghiên cứu cả về lý thuyết và thực tiễn để nhân rộng trong toàn HTCT.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đưa vấn đề giới vào phát triển thông qua sự bình đẳng giới về quyền, nguồn lực và tiếng nói. H.: Văn hoá - Thông tin, 2001.
2. Tô Duy Hợp. Chuyên đề “*Cơ sở phương pháp luận nghiên cứu khoa học của đề tài nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong HTCT ở Việt Nam thời kỳ đổi mới*”, 2005.
3. Trần Thị Vân Anh - Lê Ngọc Hùng (đồng chủ biên). *Phụ nữ - Giới và phát triển*. H.: Phụ nữ, 2000,
4. Phạm Văn Bích. Chuyên đề “*Lý thuyết xã hội học về giới và vấn đề nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong HTCT*” thuộc đề tài ĐTĐL 2004/24 của Ban Tổ chức Trung ương.
5. Đề tài độc lập cấp nhà nước 2004/24 về: “*Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong HTCT*” của Ban Tổ chức Trung ương, 2004.
6. Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn. Quyết định của Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn phê duyệt Chiến lược và kế hoạch hoạt động giới trong nông nghiệp và phát triển nông thôn, số 4776/QĐ-BNN/TCCB, Hà Nội, ngày 28 - 10 - 2003.
7. “Báo cáo kết quả xử lý định tính khu vực miền Nam” thuộc Đề tài độc lập cấp nhà nước 2004/24 về: “*Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong HTCT*” của Ban Tổ chức Trung ương, 2004.
8. Báo cáo Phát triển con người của Liên Hợp Quốc (UNDP) năm 2000.
9. Báo cáo Phát triển con người của Liên Hợp Quốc (UNDP) năm 2003.
10. Bộ Nội vụ. Báo cáo tình hình công tác cán bộ nữ của Bộ Nội vụ từ năm 1995 đến nay (Tài liệu làm việc với đoàn của Ban Tổ chức Trung ương, ngày 11 - 10 - 2004).
11. Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Báo cáo thực trạng công tác cán bộ nữ Bộ Kế hoạch và Đầu tư từ 1995 đến nay (Tài liệu làm việc với đoàn của Ban Tổ chức Trung ương, ngày 12 - 10 - 2004).