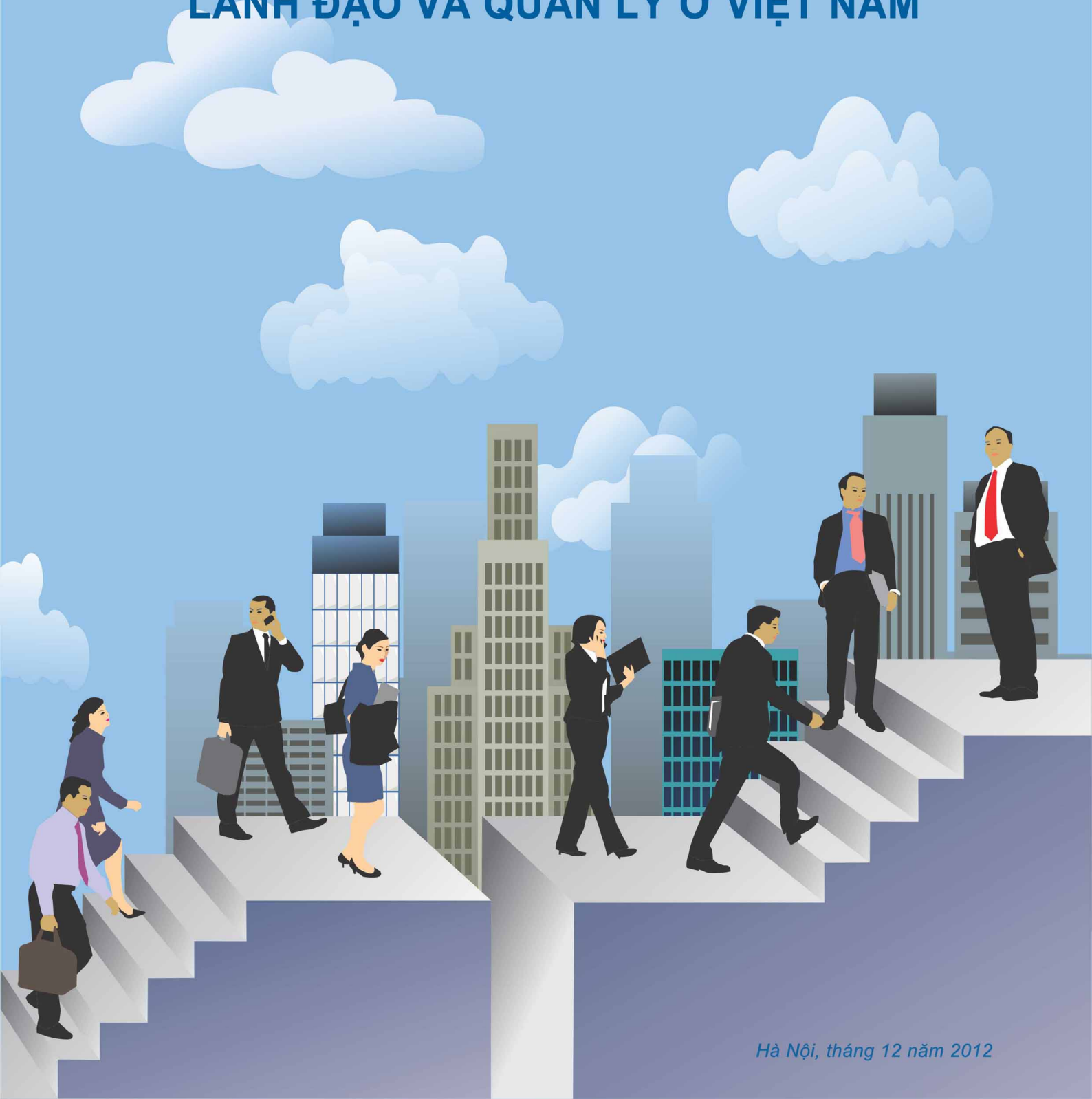




*Empowered lives.
Resilient nations.*

SỰ THAM GIA CỦA PHỤ NỮ TRONG VAI TRÒ LÃNH ĐẠO VÀ QUẢN LÝ Ở VIỆT NAM



Hà Nội, tháng 12 năm 2012

@ Chương trình phát triển Liên Hợp Quốc
Ảnh: Chương trình phát triển Liên Hợp Quốc
Trình bày: UNDP/Phan Hương Giang
In tại Việt Nam.

Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam

Jean Munro

Tư cấp kỹ thuật cao cấp

Chương trình Lãnh đạo nữ Cambridge - Việt Nam: Nâng cao năng lực lãnh đạo cho phụ nữ
trong khu vực Nhà nước trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế (EOWP)

Lời cảm ơn

Báo cáo nhằm tăng cường hiểu biết về sự tham gia của phụ nữ trong khu vực Nhà nước ở Việt Nam. Báo cáo được xây dựng với sự hỗ trợ của Chương trình Lãnh đạo nữ Cambridge - Việt Nam: Nâng cao năng lực lãnh đạo cho phụ nữ trong khu vực Nhà nước trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế (EOWP) – Dự án hợp tác giữa Bộ Ngoại giao (MoFA) và Chương trình phát triển Liên hợp quốc (UNDP). Bà Jean Munro, Tư vấn kỹ thuật cao cấp của Dự án EOWP là tác giả chính, cùng với sự trợ giúp của các cán bộ Dự án Phạm Phương Thảo và Đỗ Việt Hà, cán bộ thực tập Trần Thu Hà và Charles Small. Xin cảm ơn Bà Vũ Thị Thúy Hạnh, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, Bà Nguyễn Thị Việt Nga, Tổng cục Thống kê đã cung cấp các dữ liệu cập nhật và Bà Juliette Elfick đã biên tập và trình bày báo cáo.

Quan điểm trình bày trong ấn phẩm là của các tác giả và không phải là quan điểm của Liên Hợp Quốc, bao gồm UNDP hoặc các quốc gia thành viên.

Mục lục

Lời cảm ơn

Danh mục từ viết tắt

Tóm tắt

1. Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý trong khu vực nhà nước của Việt Nam	1
1.1. Thông tin cơ bản	1
2. Sơ lược về sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý trong khu vực nhà nước của Việt Nam	2
2.1. Lĩnh vực chính trị	2
2.1.1. Phụ nữ trong Đảng cộng sản Việt Nam	2
2.1.2. Nữ đại biểu Quốc hội	4
2.1.3. Sự tham gia của phụ nữ trong các cơ quan dân cử cấp tỉnh, huyện và xã	7
2.2. Lĩnh vực hành chính	8
2.2.1. Phụ nữ trong vai trò lãnh đạo cấp quốc gia và trong hệ thống cấp bậc quản lý	9
2.2.2. Phụ nữ trong các học viện	11
2.2.3. So sánh Việt Nam với thế giới	11
2.2.4. Tổng kết	11
3. Khung chính sách hiện tại của Việt Nam	12
3.1. Các công ước quốc tế	12
3.2. Chính sách và luật trong nước	12
3.3. Phân tích khung chính sách	13
4. Những cản trở và thách thức đối với sự thăng tiến của phụ nữ trong khu vực nhà nước	14
4.1. Các rào cản thể chế	14
4.1.1. Hệ thống chỉ tiêu	14
4.1.2. Các ghế có thể trúng cử	14
4.1.3. Quy định tuổi hưu	14
4.1.4. Luân chuyển, đào tạo và các hệ thống hỗ trợ sự nghiệp	15
4.1.5. Kỹ năng chuyên môn và trình độ hạn chế	16
4.1.6. Quy hoạch cán bộ	16
4.1.7. Thực thi các quy định về giới	16
4.2. Các yếu tố quan niệm	17
4.2.1. Quan niệm về giới trong gia đình	17
4.2.2. Quan niệm về giới trong công sở	18
4.2.3. Tầm quan trọng của người đứng đầu cơ quan	18
5. Con đường phía trước	18
5.1. Các chính sách và chương trình	19
5.2. Thay đổi quan niệm	19
Phụ lục A: Các Bộ trưởng và Thứ trưởng theo giới, năm 2012	20
Phụ lục B: Phân tích các cam kết quốc gia và quốc tế	21
Tài liệu tham khảo	24

Danh mục từ viết tắt

CPC	Ủy ban nhân dân xã
DOVIPNET	Mạng lưới ngăn ngừa bạo lực gia đình ở Việt Nam
EOWP	Chương trình Lãnh đạo nữ Cambridge - Việt Nam: Nâng cao năng lực lãnh đạo cho phụ nữ trong khu vực Nhà nước trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế
MARD	Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn
MDG	Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ
MOC	Bộ Xây dựng
MOCST	Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch
MOET	Bộ Giáo dục và Đào tạo
MOF	Bộ Tài chính
MOFA	Bộ Ngoại giao
MOH	Bộ Y tế
MOHA	Bộ Nội vụ
MOIC	Bộ Thông tin Truyền thông
MOIT	Bộ Công thương
MOJ	Bộ Tư pháp
MOLISA	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
MONDEF	Bộ Quốc phòng
MONREN	Bộ Tài nguyên và Môi trường
MOPS	Bộ Công An
MOST	Bộ Khoa học và Công nghệ
MOT	Bộ Giao thông
MPI	Bộ Kế hoạch và Đầu tư
NCFAW	Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam
NEW	Mạng lưới trao quyền cho phụ nữ
NGO	Tổ chức phi chính phủ
NPGE	Chương trình quốc gia về bình đẳng giới
NSGE	Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới
UNDP	Chương trình phát triển của Liên hợp quốc
VCP	Đảng Cộng sản Việt Nam
VND	Đồng Việt Nam
VNA	Quốc hội Việt Nam
VASS	Viện Khoa học Xã hội Việt Nam
VAST	Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam
VWU	Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam

Tóm tắt

Báo cáo nhằm mục đích nêu bật các xu hướng tham gia của phụ nữ trong các cơ quan chính phủ của Việt Nam, mô tả tổng quan khung pháp lý liên quan đến vai trò lãnh đạo của phụ nữ, đồng thời thảo luận các thách thức và rào cản đối với phụ nữ trong khu vực nhà nước. Báo cáo rà soát và phân tích các kết quả nghiên cứu và báo cáo gần đây của chính phủ về sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực ra quyết sách. Báo cáo nhấn mạnh, mặc dù Việt Nam đạt được nhiều tiến bộ đáng kể trong thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ, vẫn còn khoảng cách giữa mục tiêu và kỳ vọng được đề cập trong các văn bản của chính phủ với con số thực tế về sự tham gia của phụ nữ.

Mặc dù chỉ số Phát triển giới của Việt Nam cho thấy, Việt Nam đạt được tiến triển trong thu hẹp khoảng cách bất bình đẳng giới¹, nhưng trong lĩnh vực tham gia và lãnh đạo của phụ nữ, tỷ lệ lãnh đạo nữ trong khu vực nhà nước còn thấp. Về tham gia của phụ nữ trong Quốc hội, tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội hiện nay thấp nhất kể từ năm 1997. Tỷ lệ đại biểu nữ cao hơn ở cấp địa phương, tuy nhiên ít có tiến triển giữa các nhiệm kỳ và chỉ tiêu 30% đại diện nữ vào năm 2011 chưa đạt được. Trong Đảng Cộng sản Việt Nam, tỷ lệ đảng viên nữ tăng chậm và đạt 33% vào năm 2010. Tuy nhiên, số lượng lãnh đạo nữ ở các vị trí chủ chốt như Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương Đảng và Ban Bí thư còn thấp.

Các con số này gây ngạc nhiên trong bối cảnh chính phủ áp dụng nhiều chính sách, chiến lược và chương trình tiến bộ về sự tham gia và lãnh đạo của phụ nữ. Việt Nam đã phê chuẩn và ký kết tất cả các công ước và chương trình quốc tế, trong đó kêu gọi các quốc gia nâng cao số lượng lãnh đạo nữ. Các văn kiện quốc gia đã đặt ra mục tiêu, xác định trách nhiệm và cung cấp ngân sách. Đây là các biện pháp phù hợp với các công ước và thực tiễn quốc tế. Tuy nhiên, phân tích khung pháp lý trong báo cáo cho thấy, một số chỉ tiêu chưa đo lường được và các biện pháp đảm bảo thực thi chính sách còn hạn chế.

Việc không đạt được chỉ tiêu của chính phủ là kết quả của một số các nhân tố thể chế và thái độ, như các quy định chưa phù hợp, thiếu các biện pháp thực thi các chính sách hiện tại, các nhân tố văn hóa và sự thiên vị ăn sâu, cố hữu đối với nam giới. Cụ thể hơn, phụ nữ trong khu vực nhà nước đối mặt với các thách thức liên quan đến quy định tuổi tham gia tập huấn, bồi dưỡng và tuổi hưu sớm hơn năm năm so với nam giới.

Quan niệm tại công sở là thách thức đối với khát vọng vươn tới vị trí lãnh đạo của phụ nữ. Lãnh đạo nữ thường bị đánh giá thấp hơn so với đồng nghiệp nam, và thăng tiến của họ có thể phụ thuộc vào một cấp trên không sẵn sàng thực hiện các quy định về giới. Trong khi trong gia đình, người phụ nữ được mong đợi thực hiện toàn bộ các công việc gia đình. Chỉ có ít tấm gương phụ nữ để noi theo và học tập. Bản thân phụ nữ cũng không nhất thiết coi mình là những người lãnh đạo, một phần là do các thông điệp của truyền thông, giáo dục và gia đình.

Để giải quyết những thách thức này và hỗ trợ chính phủ xây dựng một hệ thống quản lý hiệu quả và toàn diện, dưới đây là các khuyến nghị:

Các chính sách và chương trình:

- Xem xét xóa bỏ các thực tiễn phân biệt đối xử, yêu cầu phụ nữ nghỉ hưu năm năm sớm hơn nam giới, ở độ tuổi đỉnh cao và hiệu quả nhất trong sự nghiệp của họ. Sửa đổi luật lao động để đảm bảo nam và nữ nghỉ hưu ở tuổi tối đa và tối thiểu như nhau.
- Xem xét xóa bỏ giới hạn tuổi đối với phụ nữ trong tuyển dụng, bổ nhiệm và đề cử tham gia tập huấn, bồi dưỡng.
- Áp dụng chính sách tuyển dụng, tập huấn và bổ nhiệm cụ thể, nhằm đảm bảo 30% phụ nữ đảm nhiệm vị trí phó vụ trưởng và vụ trưởng trong chính phủ (cả cấp vụ và cấp phòng) và trong Đảng. Quan trọng hơn, áp dụng các biện pháp kỷ luật nghiêm khắc nếu không đạt được các chỉ tiêu.

¹ UNDP (2011), *Dịch vụ xã hội để phát triển con người: Báo cáo phát triển con người của Việt Nam*

- Áp dụng hệ thống thường để ghi nhận những cơ quan có thực tiễn tuyển dụng và nhân sự tiến bộ, dẫn đến tăng tỷ lệ nữ phó vụ trưởng và vụ trưởng.
- Tiến hành các chương trình tập huấn và hướng dẫn cho phụ nữ ở cấp thấp, để chuẩn bị thăng tiến và hoạt động hiệu quả ở các vị trí cao cấp hơn.
- Tiến hành nghiên cứu và bước đầu thảo luận giới thiệu nghỉ thai sản của bố mẹ hoặc của bố, để chứng tỏ chính phủ ủng hộ nam giới đóng vai trò lớn hơn trong chăm sóc trẻ và hỗ trợ vợ theo đuổi sự nghiệp.
- Tiến hành các chương trình tập huấn trong các cơ sở đào tạo nổi tiếng (trường, trường đại học, học viện) ưu tiên nữ sinh viên và cung cấp các kỹ năng mềm như diễn thuyết trước công chúng, tranh luận, lập luận, giao tiếp với cử tri, dự thảo chính sách, xây dựng kế hoạch hành động và thông tin cho phụ nữ các quy trình lựa chọn và đề cử.

Thay đổi quan niệm:

- Tiến hành các chiến dịch nâng cao nhận thức hướng tới các quan chức cao cấp của Đảng và chính phủ, nhấn mạnh tầm quan trọng và hiệu quả khi có tỷ lệ công bằng phụ nữ trong các vị trí ra quyết sách và đề xuất các thực tiễn tốt nhất để tăng số lượng phụ nữ nắm giữ các vị trí cao cấp.
- Tiến hành các chiến dịch nâng cao nhận thức và thay đổi thái độ nhằm vào nam giới trong khu vực nhà nước về vai trò nam giới cần đảm nhận trong gia đình để cho phép và hỗ trợ phụ nữ theo đuổi và thành công trong sự nghiệp và về cách thức để các đồng nghiệp nam có thể hướng dẫn, ủng hộ và thúc đẩy thăng tiến của đồng nghiệp nữ.
- Tiến hành các chiến dịch nâng cao nhận thức đổi mới hướng tới đồng đảo công chúng thông qua nêu gương các lãnh đạo nữ ở Việt Nam và châu Á.
- Ủng hộ truyền thông cộng tác nhiều hơn với các lãnh đạo nữ nhằm nêu quan điểm của phụ nữ đối với các tranh luận và vấn đề hiện tại và khuyến khích truyền thông tìm kiếm và giới thiệu quan điểm của phụ nữ đối với các vấn đề một cách bình đẳng và công bằng.
- Tiến hành các khóa tập huấn, bồi dưỡng lãnh đạo nữ tại các trường cao đẳng và đại học nhằm lôi kéo nữ thanh niên, khuyến khích và cung cấp cho họ kiến thức, kỹ năng và tự tin để trở thành lãnh đạo.
- Hợp tác với thanh niên để lôi kéo thanh niên đối với vấn đề bình đẳng giới, quyền của phụ nữ, vai trò của nam giới trong chăm sóc con và quản lý gia đình và vai trò của phụ nữ với tư cách là lãnh đạo tại công sở và trong cộng đồng.

1. Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý trong khu vực nhà nước của Việt Nam

Báo cáo nhằm mục đích chia sẻ các số liệu gần đây về sự tham gia và đại diện của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo tại Việt Nam, phân tích các yếu tố tác động tới vai trò lãnh đạo nữ và đưa ra khuyến nghị để Chính phủ Việt Nam hỗ trợ nỗ lực của các cơ quan nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo của phụ nữ. Đối tượng đầu tiên là các cơ quan liên quan chịu trách nhiệm thúc đẩy bình đẳng giới và các cơ quan chủ chốt chịu trách nhiệm thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ. Các cơ quan này bao gồm các cơ quan chính phủ như Bộ Nội vụ (MOHA), Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (MOLISA), Ủy ban Dân tộc (CEMA), Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam (NCFAW), Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam (VWU).



Báo cáo ra đời tại thời điểm quan trọng đối với Việt Nam. Các Bộ đang trong quá trình xây dựng chương trình cụ thể để tăng tỷ lệ nữ nắm giữ các vị trí ra quyết sách cao cấp. Các Sở/Vụ đang rà soát thực hiện các văn bản pháp lý quan trọng liên quan đến tỷ lệ đại diện nữ. Các bước đang được tiến hành để tổ chức các khóa học lãnh đạo chiến lược cho phụ nữ. Cần tiếp tục phát huy các cơ hội này. Tuy nhiên, có lý do để quan ngại về sự tham gia và đại diện của phụ nữ. Ở cấp quốc gia, số lượng nữ đại biểu Quốc hội được bầu, cũng như số lượng phụ nữ được bổ nhiệm đứng đầu các Ủy ban của Quốc hội, giảm trong bốn nhiệm kỳ gần đây. Ở cấp địa phương, mặc dù tỷ lệ đại diện nữ tăng nhẹ, chỉ tiêu về tỷ lệ đại diện nữ vẫn chưa được thực hiện. Số phụ nữ đảm nhiệm vai trò Chủ tịch Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân còn thấp và không có tín hiệu cho thấy tỷ lệ này tăng theo thời gian. Ở cấp độ hành chính, “rào cản vô hình” dường như ở cấp phó vụ trưởng. Phụ nữ chiếm đa số trong các ngành dân sự, nhưng chủ yếu đảm nhiệm vai trò hỗ trợ hơn là chỉ đạo và ra quyết sách. Cần có ý chí chính trị thực thi các chương trình hiệu quả, nếu Việt Nam muốn đạt được chỉ tiêu đại diện nữ chiếm 35-40%² trong Quốc hội và phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo chủ chốt trong các cơ quan của chính phủ.

Tại sao đây là một quan ngại? Tại sao chúng ta lại lo lắng về việc phụ nữ không nắm giữ vai trò ra quyết sách? Lập luận đầu tiên về sự tham gia và đại diện công bằng của phụ nữ trong tất cả các khu vực từ khía cạnh pháp lý. Phụ nữ chiếm một nửa dân số và do đó, họ có quyền nắm giữ một nửa các vị trí ra quyết sách. Lập luận thứ hai là phụ nữ và nam giới có các kinh nghiệm khác nhau do các đặc điểm xã hội và sinh học. Do đó, phụ nữ cần ở các vị trí có thể phát huy được kinh nghiệm và quan điểm của mình. Lập luận này từ khía cạnh kinh nghiệm. Lý do thứ ba từ cách tiếp cận nhóm lợi ích. Phụ nữ và nam giới có các lợi ích khác nhau và sẽ hiệu quả và hợp pháp hơn khi mỗi nhóm đại diện cho các lợi ích của nhóm mình.

1.1. Thông tin cơ bản

Báo cáo này do Bà Jean Munro, Tư vấn kỹ thuật cao cấp, Chương trình Lãnh đạo nữ Cambridge - Việt Nam: Nâng cao năng lực lãnh đạo cho phụ nữ trong khu vực Nhà nước trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế (EOWP) tiến hành. Dự án do Bộ Ngoại giao chủ trì thực hiện với sự hỗ trợ của UNDP tại Việt Nam. Dự án nhằm mục đích tăng cường năng lực của nữ lãnh đạo của Việt Nam thông qua tập huấn, trao đổi chính sách ở nước ngoài, học bổng thạc sỹ, học bổng nghiên cứu, tiến hành nghiên cứu về các rào cản phụ nữ phải đối mặt trong lĩnh vực chính trị và hành chính; và nâng cao nhận thức về sự tham gia và đại diện nữ thông qua tọa đàm chính sách và hội thảo.

² Chính phủ, *Chương trình hành động của chính phủ giai đoạn đến 2020 để thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*

Báo cáo rà soát các kết quả và phân tích của nhiều nghiên cứu được thực hiện trong giai đoạn từ 2003 đến 2012. Hầu hết các dữ liệu về sự tham gia và đại diện nữ hiện tại được thu thập qua internet và thông qua liên hệ với các cơ quan khác nhau trong năm 2012. Các trích dẫn trong báo cáo được rút ra từ nghiên cứu của IFGS và EOWP nhan đề “Báo cáo về thực trạng lãnh đạo nữ trong khu vực nhà nước của Việt Nam: Thách thức và giải pháp” thực hiện năm 2009.

Trong báo cáo này, lãnh đạo được định nghĩa là đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân tỉnh, các quan chức cao cấp trong các cơ quan của Đảng và lãnh đạo cấp phó vụ trưởng và Phó giám đốc Sở trở lên tại các Bộ ở trung ương và ở địa phương.

2. Sơ lược về sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý trong khu vực nhà nước của Việt Nam

Dữ liệu trong phần này cho thấy tỷ lệ đại diện nữ có xu hướng thấp ở tất cả các ngành và khu vực của chính phủ. Khu vực nhà nước bao gồm các cơ quan lập pháp và hành chính của chính phủ.

2.1. Lĩnh vực chính trị

Xem xét thực trạng hiện tại về sự tham gia của phụ nữ ở các cấp khác nhau trong lĩnh vực lập pháp và hành chính có ý nghĩa quan trọng. Giám sát các số liệu có ý nghĩa đặc biệt quan trọng vì Việt Nam đã đề ra các chỉ tiêu cụ thể về sự tham gia và đại diện của phụ nữ. Hiện khó để tiếp cận và thu thập dữ liệu dạng này, tuy nhiên, với sự phát triển của Hệ thống Chỉ số Thống kê Giới, Tổng cục Thống kê sẽ thu thập có hệ thống và báo cáo một số dữ liệu.

2.1.1. Phụ nữ trong Đảng cộng sản Việt Nam

Tỷ lệ đảng viên nữ trong Đảng không cao kể từ khi Đảng được thành lập năm 1930, tuy nhiên, tỷ lệ này tăng trong thời gian gần đây. Trong năm 2010, tỷ lệ đảng viên nữ đạt 32.8%. Tỷ lệ này tăng đáng kể kể từ năm 2005, khi số nữ đảng viên chỉ chiếm 20.9%³. Mặc dù tăng, nhưng tỷ lệ đảng viên nữ vẫn thấp hơn rất nhiều tỷ lệ đảng viên nam. Tỷ lệ đảng viên nữ thấp sẽ dẫn tới tác động có ít phụ nữ để đưa vào các vị trí lãnh đạo trong cơ quan hành chính của chính phủ và đề cử làm ứng viên trong bầu cử. Hơn nữa, số liệu cho thấy, ít phụ nữ có tiếng nói trong các định hướng và chính sách của Đảng. Thêm vào đó, do Đảng đảm nhiệm vai trò sàng lọc chính trong tuyển dụng và bổ nhiệm, nên chúng ta thấy rằng, chủ yếu nam giới là người quyết định ai sẽ được tuyển dụng và bổ nhiệm.



Khi rà soát các đảng viên mới, bảng dưới đây nhất quán cho thấy, nam giới được kết nạp vào đảng nhiều hơn nữ giới.

³ Tổng Cục thống kê Việt Nam (2012), *Thống kê giới ở Việt Nam giai đoạn 2000-2010*

Bảng 1: Số lượng đảng viên mới và % nữ đảng viên mới trong Đảng Cộng sản Việt Nam trong giai đoạn 2008-2011

	2008	2009	2010	2011 (6 tháng đầu năm)
Đảng viên mới	184,720	197,028	186,165	88,029
% nữ đảng viên mới	37.04 %	37.24%	37.85%	40.51%
Tổng số đảng viên	3,449,993	3,636,158	3,822,323	3,910,352

Nguồn: Xây dựng Đảng năm 2010 trên website xây dựng Đảng tại <http://www.xaydungdang.org.vn/Home/Dang-vien/2011/3719/Cong-tac-phat-trien-dang-vien-nam-2010.aspx> và <http://www.xaydungdang.org.vn/Home/Dang-vien/2011/4134/6-thang-dau-nam-2011-toan-Dang-ket-nap-hon-88-nghin.aspx>

Các cơ quan đầu não là Ban Chấp hành Trung ương Đảng (175 ủy viên chính thức và 25 ủy viên dự khuyết), Bộ Chính trị (14 thành viên) và Ban Bí thư (10 thành viên). Tổng Bí thư, Chủ tịch nước, Thủ tướng và Chủ tịch Quốc hội là những vị trí lãnh đạo cao nhất.

Bảng dưới đây minh họa tỷ lệ nữ thấp trong các cơ quan ra quyết sách của Đảng. Trong Ban Bí thư, tỷ lệ đại diện nữ thấp. Trong Bộ Chính trị, một nữ ủy viên được bổ nhiệm năm 2011, trong khi trong Ban Chấp hành Trung ương, tỷ lệ nữ duy trì khoảng 8 đến 9% trong ba nhiệm kỳ vừa qua.

Bảng 2: Sự tham gia và đại diện của phụ nữ trong Đảng

	2001-2005			2006-2011			2011-2016		
	Số nữ	Tổng số	% nữ	Số nữ	Tổng số	% nữ	Số nữ	Tổng số	% nữ
Tổng Bí thư	0	1	0	0	1	0	0	1	0
Ban Bí thư	1	9	11	2	10	20	2	10	20
Bộ Chính trị	0	15	0	0	15	0	1	14	7
Ban Chấp hành Trung ương ⁴	13	150	8.6	13	181	8.13	18	200	9

Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam 2007, Vụ Tổ chức, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam

Ở cấp Đảng bộ cơ sở, tỷ lệ nữ nắm giữ các vị trí chủ chốt còn thấp và không đại diện cho số lượng đảng viên. Như được minh họa trong Bảng 3, tỷ lệ đại diện nữ trong Ban Chấp hành Trung ương và tỉnh ủy không tăng trong vòng 3 nhiệm kỳ. Ở cấp huyện và xã, tỷ lệ tăng thấp. Trong đảng ủy xã, tỷ lệ đại diện nữ cao hơn, có lẽ bởi vì có nhiều vị trí hơn.

⁴ Tổng số bao gồm cả ủy viên chính thức và ủy viên dự khuyết.

Bảng 3: Tỷ lệ nữ trong cấp ủy cấp trung ương, tỉnh, huyện và xã trong nhiệm kỳ 2001–2005, 2006-2010 và 2011-2016

Cấp ủy	2001-2006	2006-2010	2011-2016
Ban chấp hành Trung ương	8.6	8.13	8.57
Tỉnh	11.32	11.75	11.37
Huyện	12.89	14.70	15.01
Xã	11.88	15.08	18.01

Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, 2011

Như được minh họa trong Bảng 4, tỷ lệ đại diện nữ trong Ban chấp hành cao hơn trong Thường vụ các cấp. Có nhiều nữ Phó Bí thư hơn Bí thư, tương tự như trong cơ quan hành chính và lập pháp của chính phủ.

Bảng 4: Tỷ lệ Lãnh đạo nữ trong Đảng ở cấp tỉnh, huyện và xã trong nhiệm kỳ 2001-2005, 2006-2010 và 2011-2016

	Cấp tỉnh			Cấp huyện			Cấp xã		
	2001-2005	2006-2010	2011-2016	2001-2005	2006-2010	2011-2016	2001-2005	2006-2010	2011-2016
Bí Thư	1.6	6.25	0.25	3.7	4.46	5.5	0.9	4.59	7.25
Phó Bí thư	6.6	3.88		5.1	5.54			7.25	
Thường vụ	7.3	7.91			7.83		3.7	5.83	
Ban Chấp hành	11.3	11.75	11.3	12.8	14.74	15	11.9	14.36	18

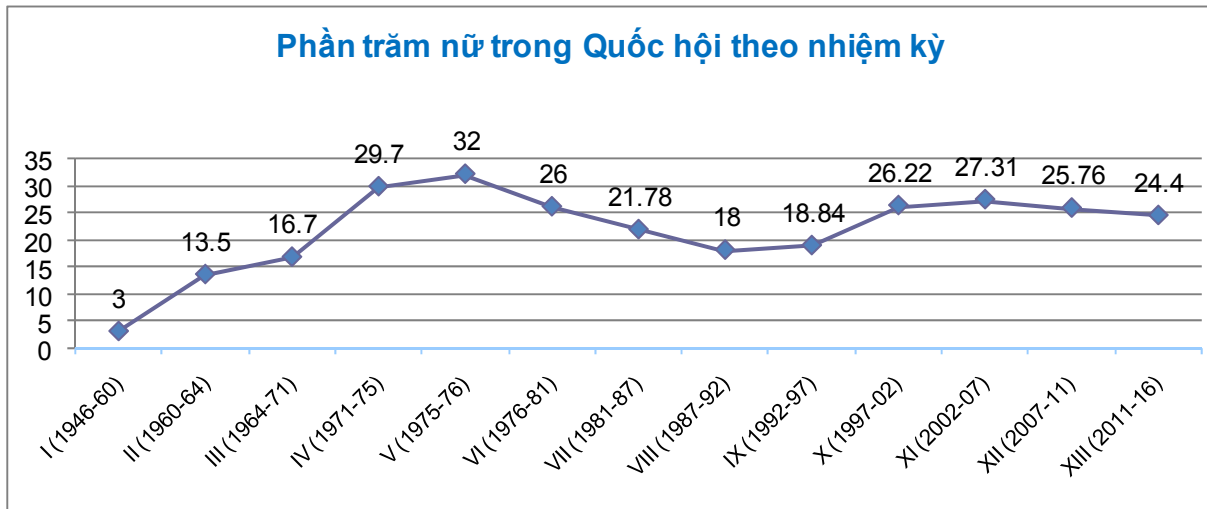
Nguồn: Văn kiện Đại hội phụ nữ toàn quốc lần thứ X ngày 2 tháng 10 năm 2007 và website của Ban Tổ chức Trung ương <http://www.xaydungdang.org.vn/> (một số dữ liệu không có)

Các đảng chính trị trên khắp thế giới chủ yếu do nam giới chi phối và điều này tác động tới văn hóa, quá trình ra quyết sách và ai sẽ được phép tham gia vào các cơ quan ra quyết sách chủ chốt. Các đảng được coi là đường vào tham gia chính trị. Để có một chính phủ mang tính đại diện, đảng cũng phải mang tính đại diện.

2.1.2. Nữ đại biểu Quốc hội

Mặc dù xếp hạng cao ở khu vực Châu Á – Thái Bình Dương về tham gia của phụ nữ trong Quốc hội, tỷ lệ phụ nữ được bầu vào Quốc hội của Việt Nam (VNA) dao động xung quanh hai điểm phần trăm kể từ năm 2007. Tỷ lệ hiện nay là 24.4%, thấp hơn bốn nhiệm kỳ trước, như được minh họa trong biểu đồ dưới. Điều này quan trọng và là một chỉ số cho thấy các nghị định và nghị quyết nhằm tăng tỷ lệ đại diện của phụ nữ trong chính trị chưa thực sự phát huy hiệu quả.

Biểu đồ 1: Phần trăm nữ trong Quốc hội theo nhiệm kỳ



Nguồn: Website chính thức của Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Danh sách Hội đồng dân tộc và các Ủy ban Quốc hội, tại <http://www.na.gov.vn/tailieukyhop/LDQHvaNN13/dsachUB.htm>

Một trong những lý do làm giảm tỷ lệ đại diện nữ là số lượng nữ ứng viên được lựa chọn hoặc đề cử trong bầu cử thấp. Theo số liệu của Liên minh nghị viện, phụ nữ chỉ chiếm 31.4% ứng viên trong bầu cử trên toàn quốc năm 2011⁵. Trong số 260 ứng viên nữ, chỉ 122 người trúng cử (47%), trong khi đó tỷ lệ trúng cử của các ứng viên nam là 67%. Các kết quả này đáng để xem xét kỹ hơn.

Phần dưới đây thảo luận một số vị trí chủ chốt trong Quốc hội. Chủ tịch Quốc hội do các đại biểu Quốc hội bầu. Trong nhiệm kỳ này (2011-2016), có hai (trong số bốn) Phó Chủ tịch Quốc hội là nữ, tỷ lệ này tăng so với hai nhiệm kỳ trước. Quốc hội bầu Thủ tướng. Trong Ủy ban Thường vụ, hai trong số 12 thành viên là nữ. Tỷ lệ này giảm từ 26.7% xuống 14.3% trong khóa X và XI, tuy nhiên, đã tăng dần lên trong ba nhiệm kỳ gần đây và tỷ lệ nữ đại biểu trong Ủy ban thường vụ là 23.5%.

Bảng 5: Tỷ lệ đại biểu nam và nữ trong Ủy ban thường vụ của VNA

	(1992-1997)		(1997-2002)		(2002-2007)		(2007-2011)		(2011-2016)	
	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam
Chủ tịch	0	1	0	2	0	2	0	1	0	1
Phó Chủ tịch	0	3	1	4	0	3	1	3	2	2
Ủy viên	2	9	3	5	2	7	2	11	2	10
Phần trăm	13.3	86.7	26.7	73.3	14.3	85.7	16.7	83.3	23.5	76.5

Nguồn: Website chính thức của Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Danh sách ủy viên UBTVQH, tại <http://www.na.gov.vn/htx/Vietnamese/C1394/C1410/#slRnE4AfUyQ7>

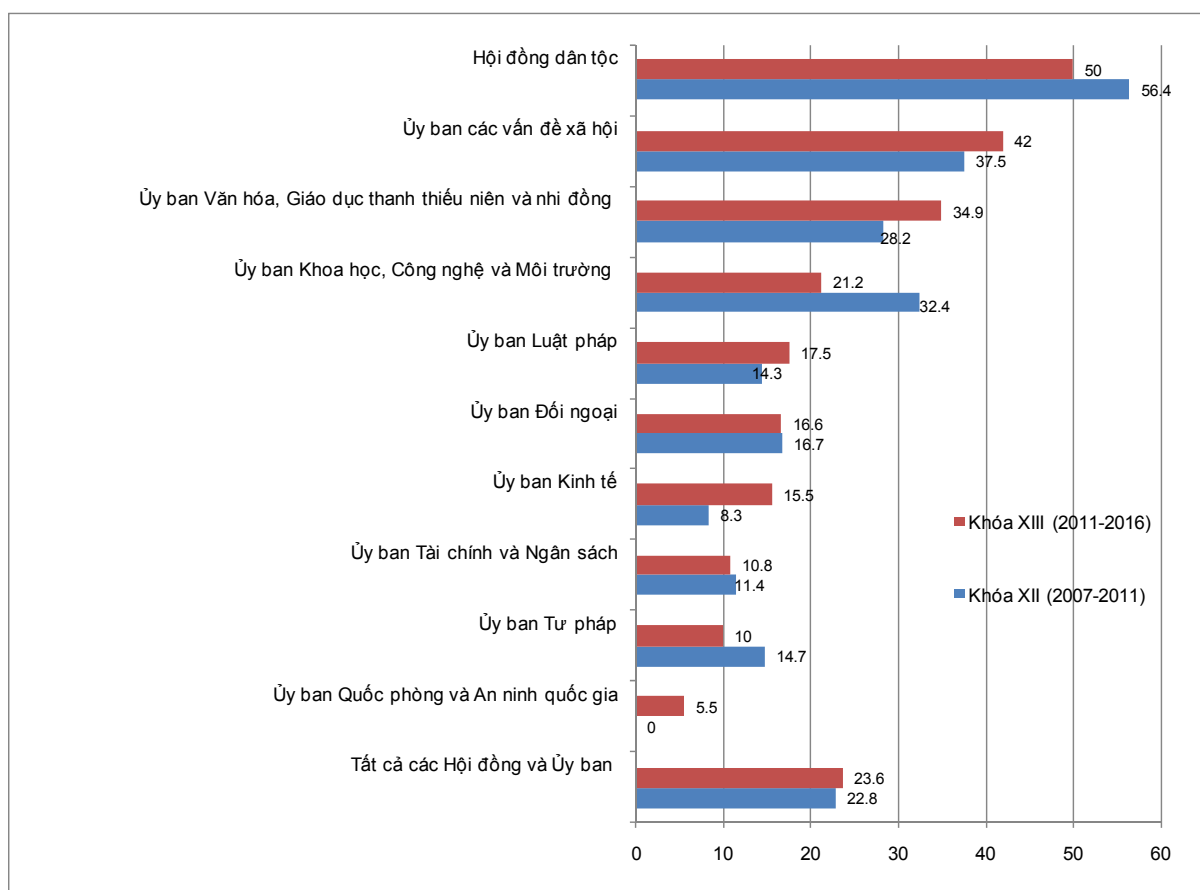
Trong VNA, các Ủy ban được thành lập để xem xét các đạo luật, sáng kiến pháp lý, văn bản luật và các báo cáo của Quốc hội. Các Ủy ban, trong lĩnh vực phụ trách, đưa ra khuyến nghị đối với

⁵ Liên minh Nghị viện (IPU) (2012), *Vietnam Quoc-hoi (National Assembly)*, tại: http://www.ipu.org/parline-e/reports/2349_E.htm

Quốc hội và Ủy ban thường vụ Quốc hội. Các thành viên Ủy ban do các đại biểu Quốc hội bầu⁶. Hiện có chín Ủy ban và một Hội đồng.

Nhìn chung, tỷ lệ đại diện nữ với tư cách là thành viên của các Ủy ban tăng ít so với nhiệm kỳ trước. Trong nhiệm kỳ 2007-2011, 22.8% thành viên các Ủy ban là nữ, trong khi nhiệm kỳ hiện nay là 23.6%. Số lượng nữ Chủ tịch Ủy ban giảm từ hai nữ Chủ tịch xuống một trong nhiệm kỳ hiện tại, tuy nhiên, số lượng nữ Phó chủ tịch tăng nhẹ so với nhiệm kỳ trước. Ba trong số mười Ủy ban/ Hội đồng có hơn 30% đại diện nữ trong nhiệm kỳ hiện tại. Số lượng bằng nhau các Ủy ban và Hội đồng có sự tăng và giảm đại diện nữ kể từ nhiệm kỳ trước.

Biểu đồ 2: Phần trăm nữ đại biểu trong Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của VNA trong nhiệm kỳ XII (2007-2011) và XIII (2011-2016)



Nguồn: Website chính thức của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Danh sách Hội đồng dân tộc và các Ủy ban Quốc hội, tại <http://www.na.gov.vn/tailieukyhop/LDQHvaNN13/dsachUB.htm>

Là thành viên của một Ủy ban hay Hội đồng, đại biểu có cơ hội tác động tới các quyết định trong một lĩnh vực cụ thể. Phần lớn các công việc do các Ủy ban tiến hành. Các phiên họp Quốc hội ngắn, kéo dài chỉ hai tháng trong hai kỳ họp trong một năm. Do đó, điều quan trọng là đánh giá tỷ lệ đại diện nữ tại các Ủy ban và Hội đồng trong tương quan so sánh với các đại biểu nữ không được bầu tham gia các hoạt động khác của VNA. Tương tự, các thành viên kiêm nhiệm của Ủy ban có ít cơ hội tác động tới quá trình ra quyết sách và do đó, điều quan trọng là xác định ai là thành viên chuyên trách và ai là thành viên kiêm nhiệm của Ủy ban. Phân tích (trong bảng dưới đây) cho thấy số lượng và phần trăm đại biểu nam được bầu vào các vị trí trong Ủy ban cao hơn các đại biểu nữ đồng nghiệp.

⁶ Quốc hội, Chức năng, nhiệm vụ, tổ chức và hoạt động của Quốc hội Việt Nam, tại: <http://www.na.gov.vn/htx/English/C1377/default.asp?Newid=1611#Hmhp19mTnGTG>

Bảng 6: Phần trăm các đại biểu của VNA được bầu vào các Ủy ban và Hội đồng

	Số lượng được bầu vào Quốc hội (2011)	%	Số lượng được bầu vào một Ủy ban / Hội đồng ⁷	%	Số lượng được bầu với tư cách thành viên chuyên trách của Ủy ban ⁸	%	Số lượng được bầu với tư cách thành viên kiêm nhiệm của Ủy ban	%
Nữ	122	24.4	94	23.2	25	17.5	67	27
Nam	378	75.6	311	76.8	118	82.5	180	73
Tổng	500		405		143		247	

Nguồn: Website chính thức của Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Danh sách Hội đồng dân tộc và các Ủy ban Quốc hội, tại <http://www.na.gov.vn/tailieukyhop/LDQHvaNN13/dsachUB.htm>

Bảng trên minh họa một số điểm. Trước hết, một tỷ lệ lớn các đại biểu nữ được bầu không có vai trò ra quyết sách trong VNA. Chỉ 77% phụ nữ được bầu là thành viên của một Ủy ban. Số lượng này giảm đáng kể khi chúng ta phân tích ai là thành viên chuyên trách của ủy ban. Trong số các thành viên chuyên trách của Ủy ban (kể cả Chủ tịch và Phó Chủ tịch), phụ nữ chỉ chiếm 17.5%. Có lẽ các con số này minh họa tỷ lệ đại diện và tham gia của phụ nữ trong Quốc hội tốt hơn là phần trăm đại biểu nữ được bầu nói chung.

2.1.3. Sự tham gia của phụ nữ trong các cơ quan dân cử cấp tỉnh, huyện và xã

Hội đồng Nhân dân là cơ quan dân cử cấp tỉnh, huyện và xã. Các ứng cử viên hoặc tự ứng cử hoặc được Mặt trận tổ quốc giới thiệu và tất cả các ứng viên phải được Mặt trận Tổ quốc thông qua. Những người được đề cử là ứng viên sau đó được ‘hội nghị hiệp thương’ do Mặt trận Tổ quốc tổ chức bỏ phiếu thông qua. Ứng viên được đồng ý sẽ được đưa ra bầu vào Hội đồng nhân dân các cấp. Mỗi Hội đồng nhân dân có Chủ tịch, Phó Chủ tịch, và các Ủy viên Thường trực do các đại biểu Hội đồng nhân dân bầu. Ủy ban nhân dân là cơ quan hành pháp của chính phủ và chịu trách nhiệm thực thi chính sách.



Tỷ lệ đại diện nữ ở cấp tỉnh, huyện và xã tăng trong những nhiệm kỳ gần đây. Tỷ lệ này tăng đáng kể ở cấp xã, từ 16.1% năm 1994 lên 27.7% năm 2011. Tuy nhiên, như được minh họa trong Bảng 8, tỷ lệ nữ Chủ tịch Hội đồng nhân dân đặc biệt thấp, từ 1.56% ở cấp tỉnh đến 4.09% ở cấp xã. Phụ nữ giữ vị trí Phó Chủ tịch nhiều hơn và tỷ lệ tăng đáng kể so với các nhiệm kỳ trước, như được minh họa ở bảng dưới. Ở cấp Ủy ban nhân dân, tỷ lệ đại diện nữ thấp tương tự, tuy nhiên, tỷ lệ đại diện nữ Phó Chủ tịch không tăng nhiều.

⁷ Bao gồm tất cả các Ủy ban, Hội đồng Dân tộc thiểu số và Ủy ban Thường vụ

⁸ Bao gồm: thành viên chuyên trách, Chủ tịch và Phó Chủ tịch

Bảng 7: Phần trăm nữ đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh, huyện và xã trong giai đoạn 1999-2004, 2004-2011 và 2011-2016

	1994-2004	2004-2011	2011-2016
Cấp tỉnh	22.33	23.80	25.70
Cấp huyện	20.12	22.94	24.62
Cấp xã	16.10	19.53	27.71

Nguồn: Văn phòng Quốc hội, 2011

Bảng 8: Phần trăm nữ Chủ tịch và Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân cấp tỉnh, huyện và xã trong giai đoạn 1999-2004, 2004-2011 và 2011-2016

Vị trí	Cấp tỉnh		Cấp huyện		Cấp xã	
	1999-2004	2004-2011	1999-2004	2004-2011	1999-2004	2004-2011
Chủ tịch	1.64	1.56	5.46	3.92	3.46	4.09
Phó Chủ tịch	8.19	28.13	11.42	20.26	5.60	10.61

Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, 2011

Bảng 9: Phần trăm nữ Chủ tịch và Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, huyện và xã trong giai đoạn 1999-2004, 2004-2011 và 2011-2016

Vị trí	Cấp tỉnh		Cấp huyện		Cấp xã	
	1999-2004	2004-2011	1999-2004	2004-2011	1999-2004	2004-2011
Chủ tịch	1.64	3.12	5.27	3.02	3.74	3.42
Phó Chủ tịch	12.05	16.08	11.42	14.48	8.48	8.84

Nguồn: Bộ Nội vụ, 2011

Các con số này có thể gây hiểu nhầm vì có Ủy ban không có lãnh đạo nữ và có Ủy ban có lãnh đạo nữ nhiều hơn phần trăm trong bảng trên. Theo NCFAW, chỉ có 24 trong số 63 tỉnh có nữ Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân (38%)⁹.

2.2. Lĩnh vực hành chính

Trong lĩnh vực hành chính của chính phủ, báo cáo thấy rằng, mặc dù phần trăm nữ cán bộ, công chức lớn, tỷ lệ phụ nữ nắm giữ các vị trí ra quyết sách không cao. Khi so sánh với quốc tế, Việt Nam xếp thứ 83 trên 129 quốc gia về số lượng nhà lập pháp, quan chức và quản lý cao cấp. Điều này có nghĩa, cứ 78 quan chức cao cấp nam, có 22 quan chức cao cấp nữ. Khi xét đến số lượng nữ Bộ trưởng, Việt Nam xếp thứ 124 trên 129 quốc gia¹⁰.

⁹ NCFAW, "Phụ nữ & Tiến bộ", Bản tin, Số 1(20), (tháng 6 2012)

¹⁰ Diễn đàn kinh tế thế giới, 2011, Báo cáo khoảng cách giới toàn cầu 2011, trang 351

2.2.1. Phụ nữ trong vai trò lãnh đạo cấp quốc gia và trong hệ thống cấp bậc quản lý

Hiện có 22 bộ trưởng, trong đó hai bộ (MOLISA và MOHA) có bộ trưởng nữ (9%), nhiều hơn nhiệm kỳ trước một bộ trưởng. Nếu tính tất cả các cơ quan ngang bộ, nữ bộ trưởng chỉ chiếm 3.3% (xem Bảng 10 bên dưới). Như trình bày trong Phụ lục A, trong số 111 vị trí thứ trưởng, có 9 thứ trưởng nữ (8%)¹¹. Điều này tương tự với báo cáo của IOS và EOWP đối với nhiệm kỳ trước, phụ nữ chiếm 7.76% vị trí thứ trưởng (hoặc vị trí tương đương)¹². Theo số liệu của NCFW, chỉ 12 trong số 30 bộ, cơ quan ngang bộ và cơ quan chính phủ có “cán bộ nữ nắm giữ vị trí lãnh đạo”, tỷ lệ này là 40%¹³. Điều này không đạt được mục tiêu 80% vào năm 2015 đề ra trong NSGE.

Ở cấp vụ trưởng và phó vụ trưởng, rà soát các website chính thức của chính phủ cho thấy, khoảng 6.8% vụ trưởng và 12.4% phó vụ trưởng là nữ¹⁴. Bảng dưới đây cho thấy lãnh đạo nữ nổi bật hơn ở các Bộ như Bộ Y tế, Giáo dục và Đào tạo, và thấp hơn trong các Bộ Giao thông, Tài nguyên và Môi trường và Xây dựng. Các con số này hơi thấp hơn nghiên cứu được IOS tiến hành năm 2009, với kết quả là phần trăm nữ vụ trưởng là 9.1% và nữ phó vụ trưởng là 14.4%¹⁵.

Bảng 10: Phần trăm nữ lãnh đạo cấp sở tại các tỉnh (2012)

Stt	Bộ	Số Sở tại các tỉnh nghiên cứu	Phần trăm nữ Giám đốc Sở	Phần trăm nữ Phó giám đốc Sở	Phần trăm nữ lãnh đạo
1	MOLISA	63	22.2	22.3	22.3
2	MOIT	63	7.9	6.6	6.9
3	MOST	49	6.1	14.8	12.2
4	MARD	55	5.5	6.4	6.2
5	MOHA	42	2.4	11.5	9.6
6	MOFA	29	3.4	24.5	16.7
7	MOET	62	4.8	29.9	23
8	MPI	63	3.2	8.5	7.1
9	MOJ	44	11.4	15.7	14.5
10	MOIC	63	3.2	7	5.8
11	MOCST	44	6.8	9.5	9
12	MONRE	40	2.5	1.8	1.9
13	MOF	43	16.3	20	19
14	MOC	43	0	2.8	2
15	MOH	41	7.3	22.7	18.9
16	MOT	45	2.2	1.7	1.8
	Tổng cộng		6.8	12.4	11

Nguồn: Website các Sở cấp tỉnh của chính phủ Việt Nam

¹¹ Website chính thức của chính phủ Việt Nam, ‘Bộ và các cơ quan ngang Bộ’, tại:

<http://chinhphu.vn/portal/page/portal/English/ministries>

¹² IOS và EOWP (2009), trang 22

¹³ NCFW. “Phụ nữ & Tiến bộ”, Bản tin số. 1 (20), (tháng 12/2012)

¹⁴ Chỉ có số liệu công khai đối với 16 bộ.

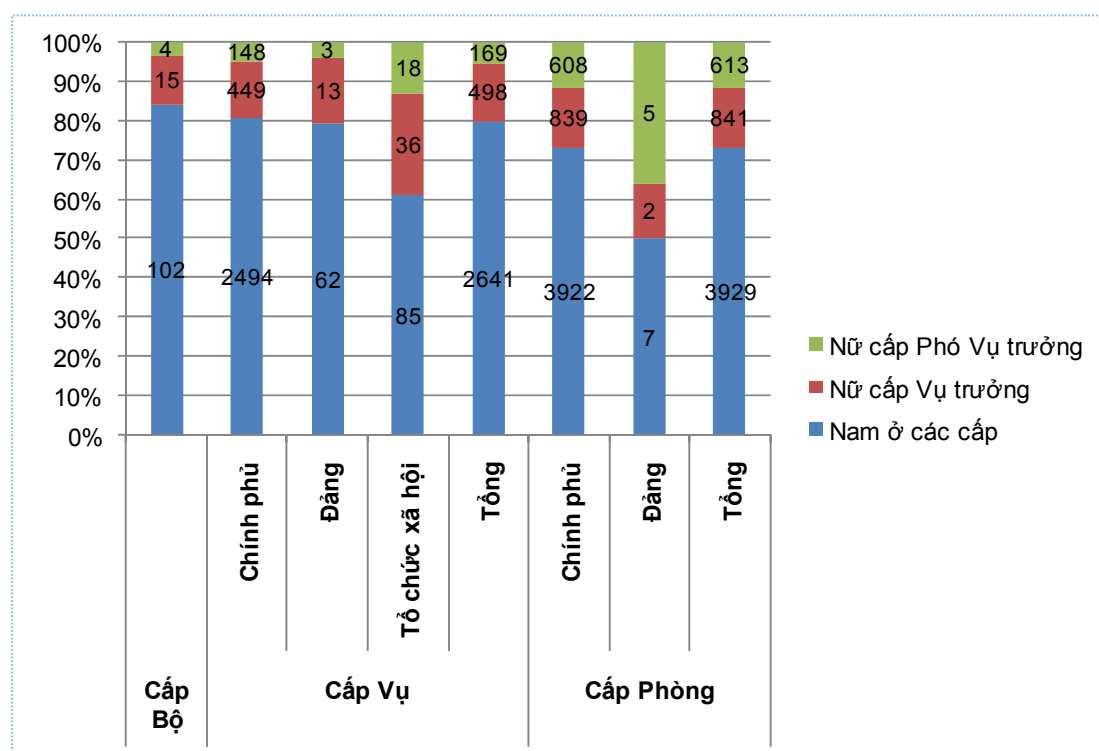
¹⁵ IOS và EOWP (2009), *Nâng cao năng lực phụ nữ trong khu vực nhà nước: Nghiên cứu định lượng về Lãnh đạo nữ của Việt Nam trong khu vực Nhà nước*

Bảng 11: Phần trăm lãnh đạo nữ và nam ở tất cả các cấp

Cơ quan		Số lượng			Phần trăm (%)		
		Nam	Nữ cấp vụ trưởng	Nữ cấp phó Vụ trưởng	Nam	Nữ cấp vụ trưởng	Nữ cấp phó vụ trưởng
Cấp bộ		102	4	15	84,3	3,3	12,4
Cấp vụ	Chính phủ	2494	148	449	80,7	4,8	14,5
	Đảng	62	3	13	79,5	3,8	16,7
	Tổ chức xã hội	85	18	36	61,2	12,9	25,9
	Tổng	2641	169	498	79,8	5,1	15,1
Cấp phòng	Chính phủ	3922	608	839	73,0	11,3	15,6
	Đảng	7	5	2	50,0	35,7	14,3
	Tổ chức xã hội	0	0	0	0,0	0,0	0,0
	Tổng	3929	613	841	73,0	11,4	15,6

Nguồn: Trung tâm nghiên cứu Phụ nữ, 2012, trang 8. Kết quả điều tra tiến hành năm 2011 với 29 Bộ và cơ quan trung ương

Biểu đồ 3: Phần trăm lãnh đạo nữ và nam ở tất cả các cấp



Bảng và biểu đồ trên minh họa tỷ lệ lãnh đạo nữ không nhất quán trong các cơ quan của chính phủ. Công bằng tương đối đã đạt được tại cấp phòng trong các cơ quan của Đảng. Bảng và biểu đồ cũng cho thấy xu hướng quốc tế, trong đó phụ nữ có thể nắm giữ các vị trí Phó vụ trưởng,

nhưng có khoảng cách đáng kể giữa phần trăm nữ ở các vị trí Phó vụ trưởng và vị trí Vụ trưởng. Lãnh đạo nữ phổ biến hơn ở các cấp thấp hơn; 11.4% ở cấp phòng, 5.1% cấp vụ và 3.3% ở cấp bộ. Bảng và biểu đồ cũng nhấn mạnh vai trò áp đảo của lãnh đạo nam ở tất cả các cấp, chiếm 84.3% ở cấp bộ, 79.8% ở cấp vụ và 73% ở cấp phòng.

2.2.2. Phụ nữ trong các học viện

Một nghiên cứu tiến hành năm 2009 thấy rằng, tất cả các giám đốc của Việt Khoa học và Xã hội Việt Nam (VASS) và Việt Khoa học và Công nghệ Việt Nam (VAST) đều là nam giới. VASS có 31 viện trên toàn quốc trong khi VAST có 21 viện trên toàn quốc. Trong số 36 Phó giám đốc của VASS và 59 Phó giám đốc của VAST, chỉ có 8 nữ (tương ứng 8% và 14%)¹⁶.

2.3. So sánh Việt Nam với thế giới

Trong thập kỷ vừa qua, sự tham gia và đại diện chính trị của phụ nữ trong nghị viện trên thế giới đã dần tăng. Năm 2011, tỷ lệ tham gia và đại diện của phụ nữ toàn cầu là 19.5%, tăng nhẹ so với 19% năm 2010¹⁷. Vào cuối năm 2011, Việt Nam xếp thứ 43 so với các nước khác về sự tham gia và đại diện nữ trong chính trị, giảm so với vị trí thứ 36 năm 2010 và 2009, thứ 33 năm 2008, thứ 31 năm 2007, thứ 25 năm 2006 và thứ 23 năm 2005. Việt Nam là một trong 21 quốc gia có tỷ lệ đại diện nữ trong chính trị giảm ở cấp quốc gia năm 2011. 27 quốc gia có tỷ lệ đại diện nữ trong chính trị tăng¹⁸.

Trong số các khu vực địa lý, châu Á có tỷ lệ trung bình là 18.3% (trong nghị viện hoặc hạ viện), hơi thấp hơn trung bình của thế giới và cũng là khu vực có tỷ lệ đại diện tăng thấp nhất kể từ năm 1995. Đông Ti-mo và Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào có tỷ lệ tham gia và đại diện của phụ nữ cao nhất ở cấp quốc gia, tương ứng là 32.3% và 25%¹⁹.

Trong số các quốc gia một đảng cầm quyền khác, Việt Nam xếp thứ 3 trên 7 quốc gia về tỷ lệ đại diện nữ ở cấp độ quốc gia. Tỷ lệ đại diện nữ của Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào và Cuba tương ứng là 25% và 45%. Trung Quốc có tỷ lệ đại diện nữ trong chính trị ở cấp vùng cao, 43%²⁰.

Theo một báo cáo thực trạng của UNDP năm 2010 về sự tham gia và đại diện của phụ nữ trong chính trị ở cấp độ vùng, Việt Nam xếp thứ 7 trong khu vực châu Á – Thái Bình Dương sau Ấn Độ, Pa-kít-xtan, Á-p-ga-ni-xtan, Niu Di-lân, Ôt-xtrây-li-a và Băng-la-đét. Năm 2010, tỷ lệ đại diện nữ trong chính trị của Việt Nam là 22.14%. Báo cáo kết luận các quốc gia Châu Á sử dụng hệ thống hạn ngạch có thể đạt được tỷ lệ đại diện nữ cao nhất²¹.

Ở cấp độ hành chính, Việt Nam xếp thứ 83 trên thế giới về số lượng nữ đại biểu Quốc hội, các quan chức và nhà quản lý nữ cao cấp. Điều này có nghĩa, cứ 78 quan chức cao cấp nam, có 22 quan chức cao cấp nữ. Khi xét đến số lượng nữ Bộ trưởng, Việt Nam xếp thứ 124 trên 129 quốc gia²².

2.4. Tổng kết

Các con số này nói lên điều gì? Thông điệp đầu tiên là, sự tham gia và đại diện của phụ nữ giảm ở cấp trung ương. Điều này ngược với xu thế tăng của thế giới. Lập luận ở đây là, cần có tỷ lệ đại diện của phụ nữ tối thiểu 30%, nhằm có đa số quan trọng để thương thuyết và vận động hiệu quả. Điều này đặc biệt quan trọng khi xem xét các thể chế nghị viện có tính gia trưởng lịch sử. Ở

¹⁶ Viện khoa học xã hội (IOS) và Dự án nâng cao năng lực lãnh đạo của phụ nữ trong khu vực Nhà nước trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế (EOWP) (2009), *Nghiên cứu định lượng về Lãnh đạo nữ trong khu vực Nhà nước của Việt Nam* (Dự thảo báo cáo, chưa xuất bản)

¹⁷ IPU, (2012)

¹⁸ Như trên

¹⁹ Như trên

²⁰ UNDP (2010), *Phụ nữ trong chính quyền địa phương: Báo cáo thực trạng*, tại: <http://www.undp.mn/publications/WomenInLocalGovernmentStatusReport2010.pdf> [truy cập ngày 27 tháng 6 năm 2012]

²¹ Như trên

²² Diễn đàn kinh tế thế giới, 2011, *Báo cáo khoảng cách giới toàn cầu* 2011, trang 351

Việt Nam, số liệu ở cấp địa phương triển vọng hơn. Tuy nhiên, mặc dù tỷ lệ tăng nhẹ, các Hội đồng nhân dân sẽ không thể hoàn thành chỉ tiêu tối thiểu 35% đại diện nữ vào năm 2016 nếu không có thay đổi cơ bản. Trong khu vực hành chính, các con số cho thấy phụ nữ phải đối mặt với rào cản vô hình ở cấp phó vụ trưởng và ít phụ nữ có thể đạt được vị trí cao hơn. Lãnh đạo nữ phổ biến hơn ở các cấp thấp hơn như cấp phòng nhưng lại hiếm ở các cấp cao hơn.

Để hiểu hơn về phương hướng và mục tiêu của chính phủ, phần tiếp theo sẽ thảo luận khung chính sách liên quan tới lãnh đạo nữ của Việt Nam.

3. Khung chính sách hiện tại của Việt Nam

Phụ nữ tham gia đầy đủ trong vai trò lãnh đạo các cấp là tiêu chuẩn của một xã hội tiến bộ và hiện đại. Một trong những cách thức nhằm đảm bảo phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo là thông qua luật và các chiến lược và chương trình hướng dẫn quá trình thực hiện. Phần dưới đây tóm tắt các văn bản hỗ trợ của Việt Nam. Phụ lục B tóm tắt các công ước và chương trình quốc tế, cũng như các chính sách quốc gia, hỗ trợ cho các văn bản pháp lý với các biện pháp cụ thể về sự tham gia và đại diện của phụ nữ.

3.1. Các công ước quốc tế

Việt Nam đã thể hiện cam kết thúc đẩy sự tham gia và đại diện nữ thông qua phê chuẩn các công ước quốc tế quan trọng, bao gồm Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW), Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, Công ước về các quyền chính trị và dân sự, và các Công ước của ILO về trả lương bình đẳng và phân biệt đối xử. Là nước tham gia các công ước trên, Việt Nam cam kết đảm bảo tham gia của phụ nữ trong chính trị và khu vực nhà nước như là một quyền được chính phủ hỗ trợ thông qua các can thiệp.

3.2. Chính sách và luật trong nước

Ở cấp quốc gia, Việt Nam có nhiều chính sách, nghị định và nghị quyết thúc đẩy sự tham gia và đại diện của phụ nữ trong cơ quan lập pháp và hành chính của chính phủ. Hiến pháp (1992) đảm bảo nam và nữ có quyền bình đẳng theo luật và Luật Bình đẳng giới (2007) tạo ra khung pháp lý để phụ nữ có thể hiện thực hóa quyền đại diện bình đẳng. Chương trình hành động của chính phủ về công tác phụ nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2020 (được thông qua tháng 12 năm 2009) kêu gọi bình đẳng giữa nam và nữ trên tất cả các lĩnh vực. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới 2011-2020 và Chương trình quốc gia về bình đẳng giới 2011-2015 bao gồm các mục tiêu và dự án hoạt động cụ thể tăng cường lãnh đạo nữ trong lĩnh vực hành chính và lập pháp, cũng như tăng cường các ứng viên nữ chuẩn bị cho bầu cử vào năm 2016. Chiến lược và chương trình quốc gia là hai văn bản định hướng bình đẳng giới của Việt Nam.

Điều quan trọng đối với khung chính sách là đặt ra các mục tiêu và phân công trách nhiệm thực thi. Nhiều chỉ tiêu về sự tham gia và đại diện của phụ nữ được đặt ra ở các cấp khác nhau như trong Đảng, lĩnh vực chính trị, hành chính. Cụ thể như: phụ nữ tham gia các cấp ủy Đảng từ 25% nhiệm kỳ 2016- 2020; thành viên của Quốc hội và Hội đồng nhân dân từ 35% trở lên nhiệm kỳ 2015-2020; Phần đầu đến năm 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. Phần đầu đến 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 động²³. Nghị quyết 11-NQ/TW ngày 27/4/2009 của Bộ Chính trị, Nghị quyết /NQ-CP ngày 01/12/2009 của Chính phủ và Nghị định 48/ 2009/ NĐ-CP ngày 19/5/2009 hướng dẫn thực hiện Luật bình đẳng giới. Cụ thể, Nghị quyết 57/NQ-CP khẳng định “Xây dựng cơ chế đảm bảo thúc đẩy sự tham gia nhiều hơn của phụ nữ vào các quá trình ra quyết định, tăng tỷ lệ ứng cử đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp”²⁴.

²³ Thủ tướng Chính phủ, *Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới (2011-2020)*, ban hành kèm quyết định số 2351/QĐ-TTg, (24/12/2010)

²⁴ Nghị quyết số 57/CP-NQ ngày 01/12/2009

Năm 2011 và 2012, 5 nghị định đã được ban hành đề ra các biện pháp kỷ luật đối với cán bộ, công chức các cấp và các cơ quan vi phạm các điều khoản luật về bình đẳng giới²⁵.

3.3. Phân tích khung chính sách

Phân tích khung chính sách cho thấy một số điểm mạnh. Trước hết, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới thể hiện chuyển đổi định hướng từ quan điểm Phụ nữ trong Phát triển sang cách tiếp cận Giới và Phát triển²⁶. Thứ hai, các quyết định và nghị quyết quy định vai trò và trách nhiệm của các Bộ và cơ quan. MOHA và MOLISA chịu trách nhiệm thực thi chính các dự án liên quan đến vai trò lãnh đạo của phụ nữ nêu trong Chương trình quốc gia. Hơn nữa, Chương trình quốc gia về bình đẳng giới đi kèm với ngân sách nhà nước 46 triệu đô la trong 5 năm (2011-2015). Để hỗ trợ quá trình giám sát, Chương trình quốc gia và Chiến lược quốc gia cung cấp một số dữ liệu so sánh cơ sở. Thêm vào đó, một số chỉ tiêu được xây dựng rõ ràng và có thể đo lường được. Ví dụ, chỉ tiêu 1, mục tiêu 1 của Chiến lược quốc gia quy định “tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp đạt từ 30% trở lên trong nhiệm kỳ 2011-2015 và hơn 35% trong nhiệm kỳ 2016 - 2020”²⁷. Các chỉ tiêu “30% trở lên” và “hơn 35%”, cho thấy phương hướng hướng tới bình đẳng và tránh rơi vào tình trạng khó khăn như nhiều quốc gia, khi chỉ đặt mục tiêu 30% chứ không phải là 50% hoặc tối thiểu 30%.

Một trong những điểm mạnh của khung chính sách là xây dựng hệ thống giám sát thực hiện các văn bản hướng dẫn. Như được quy định tại Nghị quyết 57²⁸, Tổng cục Thống kê (GSO) đã thiết lập Hệ thống chỉ số thống kê giới năm 2011, nhằm giám sát thực hiện Chương trình quốc gia về bình đẳng giới. Hệ thống này thu thập và báo cáo dữ liệu về một loạt vấn đề (105 chỉ số), bao gồm 9 chỉ số cụ thể liên quan đến lãnh đạo và quản lý nữ. Hệ thống này là một bước tiến trong giám sát thực hiện các văn bản pháp lý khác nhau và quan trọng hơn, là bước tiến trong giám sát bình đẳng giới ở Việt Nam.

Tuy nhiên, các chính sách quy định ít trách nhiệm khi không thực hiện nghị quyết hoặc không đạt được các chỉ tiêu. Các nghị định mới ban hành gần đây áp dụng các biện pháp kỷ luật cán bộ, công chức vi phạm các quy định pháp luật về bình đẳng giới là một bước tiến trong tính trách nhiệm. Tuy nhiên, nghị định không quy định chi tiết về “quy định của pháp luật về bình đẳng giới” và không bàn cụ thể các chỉ tiêu đại diện của phụ nữ. Chương trình quốc gia về bình đẳng giới mạnh hơn các văn bản pháp quy do quy định trách nhiệm thực hiện lĩnh vực dự án của các cơ quan, tuy nhiên vẫn thiếu quy định về các biện pháp chịu trách nhiệm. Ngoài ra, một số chỉ tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới chưa rõ. Ví dụ, chỉ tiêu 3, mục tiêu 1, quy định “Phấn đấu đến năm 2015 đạt 70% và đến 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”²⁹. Chỉ tiêu này không đo lường được vì “lãnh đạo chủ chốt không được định nghĩa” và chỉ tiêu số phần trăm lãnh đạo chủ chốt không được đặt ra. Hơn nữa, chỉ tiêu chưa rõ ở quy định “Phấn đấu...”, điều này làm giảm tầm quan trọng của mục tiêu. Có sự khác nhau trong các chỉ tiêu của các văn bản. Ví dụ, Nghị quyết 11-NQ/TW 27/4/2007 của Bộ Chính trị đề ra chỉ tiêu 35% đến 40% đại diện nữ trong Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp đến năm 2016, nhưng Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới đề cập ‘hơn 35%’. Mặc dù không mâu thuẫn, nhưng cũng không có lý giải về sự khác nhau giữa các chỉ tiêu.

Hệ thống chỉ số thống kê giới được thiết kế toàn diện, nhưng chỉ số này, ở mức độ nào đó, còn hạn chế về thu thập dữ liệu liên quan đến lãnh đạo nữ và tỷ lệ đại diện bình đẳng của nữ. Hiện chỉ số không thu thập (do đó, không giám sát) phần trăm nữ vụ trưởng và phó vụ trưởng trong các bộ của chính phủ, cũng như số lượng ứng viên nữ trong bầu cử. Cần có hai chỉ số này để giám sát kỹ các bước đạt được chỉ tiêu.

²⁵ Nghị định số 34/2011/NĐ-CP, Nghị định số 66/2011/NĐ-CP, Nghị định số 112/2011/NĐ-CP, Nghị định số 27/2012/NĐ-CP trong NCFW 2012. Các Luật và Chính sách mới, trang 8

²⁶ Cơ quan phụ nữ của Liên hợp quốc (2011), “Chương trình quốc gia về bình đẳng giới của Việt Nam”, tại: http://www.unwomen-eseasia.org/Vietnam/docs/National_Programme_on_Gender_Equality_overview.pdf

²⁷ Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới, 2010

²⁸ Nghị quyết số 57/CP-NQ ngày 01/12/2009

²⁹ NSGE, 2011

Mặc dù Việt Nam có khung chính sách mạnh theo nhiều nghĩa, vẫn có khoảng cách lớn cản trở chính phủ đảm bảo tỷ lệ đại diện bình đẳng của phụ nữ. Phần kết luận sẽ thảo luận các khuyến nghị sửa đổi chính sách.

4. Những cản trở và thách thức đối với sự thăng tiến của phụ nữ trong khu vực nhà nước

Có một số các nhân tố thể chế và quan niệm giúp duy trì ưu thế của nam giới trong các vị trí cao cấp của chính phủ. Các nhân tố này không nhất thiết là kết quả của nỗ lực mang tính hệ thống, nhằm giới hạn cơ hội hoặc phân biệt đối xử đối với phụ nữ trong công sở. Đúng ra, đây là kết hợp của các nhân tố lập pháp, văn hóa và lịch sử gây khó khăn hơn cho phụ nữ để đạt được vị trí cao cấp tương tự nam giới.

Không phải tất cả các rào cản có tác động như nhau đối với phụ nữ. Một số phụ nữ có nhiều cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp hơn các phụ nữ khác. Tương tự, cũng có rào cản khác nhau đối với thăng tiến trong sự nghiệp chính trị hoặc thăng tiến trong các vị trí cao cấp trong cơ quan hành chính của chính phủ của phụ nữ. Phần dưới đây xem xét một số thách thức thể chế và quan điểm được nhiều báo cáo nghiên cứu xác định phụ nữ nhìn chung phải đối mặt.

4.1. Các rào cản thể chế

Rào cản đầu tiên mô tả dưới đây ảnh hưởng phần lớn đến các ứng viên chính trị nữ hoặc phụ nữ trong các vị trí được bầu. Tuy nhiên, do các ứng viên chủ yếu từ các cơ quan hành chính của chính phủ, nên thách thức có phần trùng lặp.

4.1.1. Hệ thống chỉ tiêu

Việt Nam sử dụng hệ thống chỉ tiêu để xây dựng sự tham gia và đại diện chính trị đa dạng. Ví dụ, chỉ tiêu đối với dân tộc thiểu số, thanh niên, các thành viên ngoài đảng hoặc ứng cử viên độc lập. Mặc dù, hệ thống chỉ tiêu nhằm hướng tới đại diện đa dạng trong hệ thống chính trị, sẽ khó thực hiện, nếu một người được lựa chọn để đáp ứng tất cả các chỉ tiêu. Một ứng viên, nếu là nữ, được lựa chọn đáp ứng nhiều tiêu chí về tuổi, dân tộc thiểu số và các tiêu chí khác, cùng với tiêu chí giới sẽ gặp phải nhiều thách thức để được bầu hơn do sự phân biệt.

4.1.2. Các ghế có thể trúng cử

Mặc dù chưa có nghiên cứu kết luận về vấn đề này, luận chứng riêng lẻ cho thấy ứng viên nữ thường được bố trí trong khu vực bầu cử phải cạnh tranh với nam giới nhiều kinh nghiệm và bằng cấp hơn. Như một ứng cử viên đại biểu Quốc hội năm 2009 trao đổi “Một số khu vực có một vụ trưởng nam và một tổ trưởng nữ trong một đơn vị, như vậy, rõ ràng cơ hội (được bầu) của [người phụ nữ] thấp hơn rất nhiều”³⁰.

4.1.3. Quy định tuổi hưu

Tuổi hưu ở Việt Nam là 55 đối với nữ và 60 đối với nam³¹. Sự khác biệt về tuổi hưu này bất lợi đối với phụ nữ ở một số điểm: rút ngắn thời gian làm việc và giai đoạn thăng tiến, ít cơ hội thăng tiến hơn, thu nhập tổng cộng ít hơn và hạn chế khả năng đóng góp hiệu quả do họ buộc phải về hưu khi họ đang ở đỉnh cao của sự nghiệp. Thêm vào đó, phân biệt tuổi hưu tác động đối với con đường sự nghiệp trước khi về hưu. Khác biệt tuổi hưu dẫn đến quy định tuổi liên quan đến quy hoạch, đào tạo, đề cử và bổ nhiệm. Phần dưới đây giải thích chi tiết hơn.

Cán bộ nhân sự và lãnh đạo trong các tổ chức đối mặt với nhiều vấn đề do sự khác biệt tuổi hưu. Trước hết, về mặt chi phí hiệu quả, đào tạo một cán bộ nữ kém hiệu quả hơn nam giới, do thời gian làm việc của nam dài hơn 5 năm so với nữ, thậm chí hơn nữ nếu nữ nghỉ sinh con. Thứ hai, vị trí quản lý càng cao, càng ít ứng cử viên nữ đủ tiêu chuẩn so với nam giới. Thứ ba, khi xem

³⁰ IFGS và EOWP (2009), trang 11

³¹ Được quy định trong Luật Lao động và Luật bảo hiểm xã hội

xét hai ứng viên của hai giới khác nhau trong một kịch bản tương tự về tuổi (ví dụ, cả hai đều còn bốn năm làm việc nữa), cạnh tranh của ứng viên nữ sẽ kém ứng viên nam về mặt kinh nghiệm, cấp bậc và mức lương, đơn giản là do ứng viên nữ có thời gian làm việc ngắn hơn do gián đoạn công việc để sinh con và chăm sóc con. Quy định tuổi chỉ là một 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.

4.1.4. Luân chuyển, đào tạo và các hệ thống hỗ trợ sự nghiệp

Một nhân tố quan trọng đối với đề bạt của Việt Nam là luân chuyển công tác, đây là quá trình tiếp thu các kinh nghiệm thực tiễn và tham gia vào các khóa bồi dưỡng, tu nghiệp. Tập huấn và nâng cao năng lực trong bối cảnh này có nghĩa là các khóa ngắn hạn và dài hạn, nhằm nâng cao các năng lực chuyên môn của cán bộ, ví dụ như, lý luận chính trị, quản lý hành chính và cao học. Trong các hoạt động này, tham gia của phụ nữ ít hơn nam giới. Theo một nghiên cứu của Hội Liên hiệp phụ nữ, phụ nữ chiếm 10-20% học viên các khóa lý luận chính trị và quản lý hành chính ở cấp trung ương hiện nay³². Nghiên cứu năm 2012 của Trung tâm nghiên cứu phụ nữ cũng củng cố kết luận này. Nghiên cứu thấy rằng “kiến thức và kinh nghiệm chuyên môn, trình độ khoa học chính trị của một bộ phận lãnh đạo và quản lý nữ ở một số bộ, ngành, khu vực và tổ chức xã hội khá thấp. Một số quản lý nữ cấp phòng có kỹ năng và kiến thức chuyên môn thấp hơn yêu cầu”³³.

Các tiêu chí tham gia tập huấn bao gồm tuổi và 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 ít. Khi tuổi hưu không công bằng, thì điều kiện tuổi tham gia tập huấn cũng không công bằng. Thực tiễn là, chỉ nam giới dưới 40 tuổi và nữ 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 dễ 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. Báo cáo năm 2012 của Trung tâm nghiên cứu phụ nữ thấy rằng, khi rà soát tất cả các quy định và chính sách liên quan đến tuyển dụng, đề bạt và đề cử tham gia bồi dưỡng, không có biện pháp cụ thể nào để tăng tỷ lệ đại diện nữ trong các vị trí cao cấp. Báo cáo thấy rằng, các chính sách cán bộ được áp dụng như nhau đối với nam và nữ, mặc dù phụ nữ phải đối mặt với các rào cản để thăng tiến³⁴.

Tôi 30 tuổi và vừa hoàn thành bằng thạc sỹ. Có khóa bồi dưỡng chính trị cho các cán bộ cao cấp. Đây là điều kiện quan trọng để được đề bạt lãnh đạo. Tiêu chuẩn cho đối tượng tham dự khác nhau đối với nam và nữ. Nam dưới 41 tuổi và nữ dưới 36 tuổi, với bậc lương nhất định (3.6). Tôi cần 8 năm nữa để đạt được bậc lương này, khi đó tôi 38 tuổi và không đủ điều kiện để tham gia khóa bồi dưỡng. Nếu tôi là nam giới, tôi sẽ đủ điều kiện cho đến 40 tuổi. Điều này không công bằng. Tôi đã làm việc rất chăm chỉ, nhưng có hội của tôi đã qua đi trước khi tôi mới thực sự bắt đầu!”

Nguồn: Kristy Kelly (2010), “Học cách lồng ghép giới ở Việt Nam: ‘Bình đẳng giới’ tại ‘các địa phương’ trong Chính sách phát triển”, trang 141

Trích dẫn trong khung của nữ công chức Bộ Kế hoạch và Đầu tư là ví dụ về tác động của phân biệt tuổi hưu trong suốt sự nghiệp của phụ nữ, do tạo ra một môi trường cạnh tranh không bình đẳng giữa nam và nữ.

Theo Học viện Hành chính Quốc gia, tỷ lệ luân chuyển cán bộ nữ ở cấp địa phương và trung ương là 0.8 và 0.9 lần trong 5 năm. Tỷ lệ của luân chuyển của công chức nam tương ứng là 1.3 và 1.2 lần. Phần trăm công chức nữ tham gia 1-2 khóa bồi dưỡng, tập huấn là 38.5% so với tỷ lệ của công chức nam là 42.3%. Phần trăm của công chức nam và nữ tham gia 03 khóa tập huấn tương ứng là 2.9% và 8.7%. Phần trăm nữ công chức không tham gia khóa tập huấn nào là 58.6% so với tỷ lệ 49% của công chức nam³⁵.

³² Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2009)

³³ Trung tâm nghiên cứu phụ nữ, Trường Cán bộ phụ nữ (2012), Tìm giải pháp và khuyến nghị thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào vai trò lãnh đạo các Bộ ngành Báo cáo tóm tắt, trang 14

³⁴ Trung tâm nghiên cứu phụ nữ (2012), Tìm giải pháp và khuyến nghị để thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào vai trò lãnh đạo các Bộ ngành Báo cáo tóm tắt

³⁵ Học viện hành chính quốc gia và AusAID (2005), trang 25, 29

Tương tự với các cơ hội tập huấn, bồi dưỡng bị giới hạn, phụ nữ có ít mạng lưới hỗ trợ sự nghiệp hơn nam giới. Một nghiên cứu tiến hành năm 2005 của Học viện hành chính quốc gia thấy rằng các công chức nữ tham gia ít các mạng lưới hỗ trợ sự nghiệp và nhận được ít hỗ trợ của các đồng nghiệp và cấp trên hơn nam giới (2005). Do có ít phụ nữ nắm giữ các vị trí cao cấp hơn, nên mạng lưới và các cơ chế hỗ trợ sẵn có đối với các phụ nữ có khát vọng, tự nhiên sẽ giảm đi.

4.1.5. Kỹ năng chuyên môn và trình độ hạn chế

Một số báo cáo lập luận rằng phụ nữ không thăng tiến do trình độ chuyên môn thấp hơn nam giới³⁶. Lập luận này phù hợp với các kết luận nêu trên về các rào cản đối với phụ nữ khi được đề cử tham gia tập huấn, phụ nữ có bằng cao học và tham gia khóa bồi dưỡng chính trị với tỷ lệ thấp hơn nam giới. Tuy nhiên, một nghiên cứu cũng thấy rằng, các nữ Bí thư, Chủ tịch và Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã có trình độ học vấn cao hơn các đồng nghiệp nam. Báo cáo kết luận “đối với phụ nữ, để giữ chức Bí thư xã, họ phải có trình độ học vấn cao hơn để đạt được uy tín trong các đảng viên địa phương”³⁷. Một đánh giá nhu cầu tập huấn cho lãnh đạo nữ tiềm năng thấy rằng phụ nữ cần được tập huấn về diễn thuyết trước công chúng, đàm phán, tranh luận và giao tiếp với cử tri. Đạt được các kỹ năng như vậy sẽ nâng cao tự tin của phụ nữ³⁸.



Do đó, có thể kết luận, thiếu trình độ và kỹ năng là các nhân tố cần giải quyết, tuy nhiên, cần có các biện pháp lâu dài. Tập huấn ngắn hạn sẽ không giải quyết các vấn đề này. Thay vào đó, cần các chương trình thể chế dài hạn có thể xây dựng năng lực lãnh đạo cho phụ nữ một cách hiệu quả và có hệ thống.

4.1.6. Quy hoạch cán bộ

Nghiên cứu của IFGS và EOWP cho thấy, có ít quy hoạch cán bộ nhằm tăng tỷ lệ nữ trong các vị trí cao cấp của chính phủ (2009). Nghiên cứu thấy rằng, số lượng hạn chế các khóa tập huấn cho các cán bộ nữ cấp thấp tác động trực tiếp tới đội ngũ nữ tiềm năng để đề bạt vào các vị trí cao cấp. Nghiên cứu do Trung tâm nghiên cứu phụ nữ, Trường Cán bộ phụ nữ tiến hành gần đây củng cố kết luận này. Báo cáo khẳng định “gần như không có hướng dẫn và quy định cụ thể về phần trăm nữ được tuyển dụng, quy hoạch, tập huấn, đào tạo lại, luân chuyển và đề bạt. Tất cả các quy trình trên không quy định nghĩa vụ thực thi hoặc thiết lập phần trăm tỷ lệ nữ”³⁹. Nếu không có kế hoạch và biện pháp rõ ràng, sẽ không thực hiện được các mục tiêu.

“Chính phủ có các chỉ tiêu về lãnh đạo nữ. Nếu các địa phương không duy trì được chỉ tiêu, điều này không ảnh hưởng đến thành tích của địa phương. Đó chỉ là vấn đề nhỏ”

Nguồn: Trích dẫn lãnh đạo nữ một Sở của thành phố, nguồn: IFGS và EOWP (2009), trang 7

4.1.7. Thực thi các quy định về giới

Rà soát các nghiên cứu khác nhau thấy rằng, không có quy định trách nhiệm, các biện pháp khuyến khích và kỷ luật để hỗ trợ thực hiện các chỉ tiêu về đại diện nữ. Đây là khoảng cách lớn để đạt được các chỉ tiêu của chính phủ. Như được thảo luận trong phần trước, Việt Nam có khung pháp lý ấn tượng, với các văn bản hướng dẫn không chỉ không cho phép các thực tiễn

³⁶ PYD (2011); Ngân hàng thế giới (2011)

³⁷ IOS và EOWP (2009), trang 12

³⁸ PYD (2011)

³⁹ Trung tâm nghiên cứu phụ nữ (2012), trang 15

phân biệt đối xử với phụ nữ, mà còn khuyến nghị các biện pháp và chỉ tiêu tăng cường đội ngũ lãnh đạo nữ mạnh. Tuy nhiên, khi đọc các tài liệu này, người ta thấy rằng các cơ quan ‘được yêu cầu’ thực hiện các chính sách, nhưng không có các biện pháp chịu trách nhiệm. Tuy nhiên, gần đây chính phủ đã ban hành một số nghị định có thể tạo ra sự khác biệt trong lĩnh vực này. Hiệu quả hỗ trợ tăng cường lãnh đạo nữ của các nghị định vẫn chưa được đánh giá, tuy nhiên, các nghị định kêu gọi các biện pháp kỷ luật đối với cá nhân cán bộ vi phạm các quy định pháp luật về bình đẳng giới.

Rà soát các văn bản pháp lý và hỗ trợ cũng thấy rằng, không có các sáng kiến khuyến khích để ghi nhận các cơ quan, bộ thực hiện các chính sách và đạt được chỉ tiêu. Các biện pháp khuyến khích được áp dụng ngày càng rộng rãi trong cộng đồng quốc tế và các chính phủ và được biết đến như là các thực tiễn tốt nhất.

4.2. Các yếu tố quan niệm

Quan niệm chung của mọi người là nhiệm vụ chính của phụ nữ là trong gia đình và chăm sóc con cái, người già, người ốm. Đây là vai trò được truyền thống, giáo dục và dân gian ủng hộ. Tương tự, cả nam và nữ đều có quan niệm phổ biến về trách nhiệm của đàn ông là bên ngoài gia đình và nam giới là lãnh đạo tự nhiên.

Phong tục, quan điểm và niềm tin của người Việt Nam chủ yếu bị ảnh hưởng bởi đạo Khổng. Đây là nhân tố quan trọng đối với quan điểm phổ biến về vai trò chính của phụ nữ là trong gia đình và chăm sóc con cái. Điều này cũng ủng hộ cho niềm tin nam giới là lãnh đạo ‘tự nhiên’ và phụ nữ không là và không nên là lãnh đạo. Câu nói nổi tiếng của Khổng tử là “Nghĩa vụ của đàn bà không phải là kiểm soát hay chịu trách nhiệm.” hoặc “Nghĩa vụ lớn nhất của đàn bà là sinh con trai”⁴⁰. Thông điệp như vậy tác động đến giáo dục, thần thoại và truyền thống của Việt Nam. Quan niệm như vậy tác động tiếp cận của phụ nữ đối với vai trò lãnh đạo, cũng như mong muốn trở thành lãnh đạo của họ, theo nhiều tầng lớp. Phần dưới đây sẽ thảo luận tác động như thế nào trong công sở và gia đình.

“Nếu một nam và nữ có năng lực như nhau, chắc chắn nam giới sẽ được lựa chọn. Không chỉ là nam giới bầu cho nam giới mà phụ nữ cũng bầu cho nam giới. Điều này có thể là mọi người, đặc biệt là nam giới, không thích dưới quyền lãnh đạo của phụ nữ. Có lẽ, người ta nghĩ rằng phụ nữ có ít thời gian cho công việc hơn do họ phải thực hiện các nghĩa vụ gia đình”

Nguồn: trích dẫn của một lãnh đạo Sở, IFGS và EOWP (2009)

“Nếu một người chồng giỏi hơn vợ, mọi việc bình thường. Nếu người vợ giỏi hơn [chồng], người chồng sẽ không thoải mái. Các thành viên trong gia đình và xã hội sẽ coi thường người chồng và đó là áp lực đối với phụ nữ làm lãnh đạo.”

Nguồn: IFGS và EOWP (2009)

4.2.1. Quan niệm về giới trong gia đình

Trong một xã hội gia trưởng với khái niệm về sự vượt trội của nam giới được chấp nhận rộng rãi, lãnh đạo nữ có thể dẫn tới va chạm tại công sở và trong cuộc sống riêng. Trong bối cảnh đó, rất khó để một phụ nữ trở thành thủ trưởng của nam giới, hay để phụ nữ nắm giữ vị trí cao hơn chồng mình. Khi càng nhiều phụ nữ trở thành lãnh đạo, quản lý, cấp trên, sẽ càng có nhiều chấp nhận đối với họ. Tuy nhiên, ở những nơi lãnh đạo nữ khan hiếm, “vấn đề bộ mặt” đối với nam giới có thể dẫn đến phản ứng tiêu cực đối với phụ nữ đảm nhiệm vị trí lãnh đạo.

“...Khi các cơ quan xem xét nhân sự và chuẩn bị quy hoạch cho giai đoạn tiếp theo, nhiều lãnh đạo phản nản “ứng viên nữ quá ít, năng lực yếu”. Bí thư thành ủy đã đề nghị họ tìm thêm ứng viên nữ. Một số cơ quan trả lời là họ đã làm nhưng không được. Khi đó Bí thư thành ủy đã trả lời, lý do không tìm được nữ đủ tiêu chuẩn là do cách nhìn nhận của các cơ quan. Đó là cách người ta đánh giá năng lực của phụ nữ và đó không phải là do phụ nữ không đáp ứng yêu cầu.”

Nguồn: Trích dẫn một nữ Phó Bí thư Thành ủy, Nguồn: IFGS và EOWP (2009)

⁴⁰ Phụ nữ trong lịch sử thế giới, *Phụ nữ trong đạo Khổng*, tại : <http://www.womeninworldhistory.com/lesson3.html>

Trong đời sống riêng, chuẩn mực phổ biến là phụ nữ chịu trách nhiệm chính đối với công việc gia đình và gia đình được ưu tiên hơn sự nghiệp. Công việc gia đình bao gồm không chỉ mua sắm, nấu nướng, nội trợ, mà tất cả việc chăm sóc và giám sát học tập của con. Theo tập quán và chuẩn mực, một người phụ nữ phải được chồng đồng ý khi theo đuổi một vị trí hoặc địa vị cao hơn. Người phụ nữ cần có sự đồng ý của chồng, tuy nhiên, điều này không áp dụng khi người đàn ông muốn thăng tiến trong sự nghiệp⁴¹.

4.2.2. Quan niệm về giới trong công sở

Có sự khác biệt trong thực tiễn nhân sự trong khu vực nhà nước. Quy trình đề bạt được mô tả như sau. Khi có vị trí trống, các cán bộ của Vụ, Sở có thể tự ứng cử/đề cử vào vị trí đó. Trên cơ sở đề cử, các cán bộ trong Vụ, Sở sẽ bầu người họ nghĩ phù hợp nhất với vị trí. Vụ trưởng, Giám đốc Sở đưa ra quyết định cuối cùng, trên cơ sở kết quả bầu và quan điểm của thủ trưởng. Chưa có phân tích toàn diện về tác động của quá trình này đối với nam và nữ. Nghiên cứu của IFGS và EOWP thấy rằng, các quan điểm định kiến hạn chế thăng tiến của phụ nữ và tạo ra lợi thế bất bình đẳng cho nam giới thăng tiến. Nghiên cứu cho rằng, kỳ vọng về vai trò của nam và nữ thường là tiêu chí chính được sử dụng để đánh giá liệu một cá nhân đủ năng lực đảm nhiệm vị trí. Thêm vào đó, nghiên cứu thấy rằng phụ nữ bị đánh giá thấp hơn nam giới.

“Các chính sách hiện hành quan tâm tới phụ nữ, nhưng các chính sách này ở tầm vĩ mô. Việc áp dụng chính sách ở các cơ quan khác nhau, trong bối cảnh cụ thể, phụ thuộc nhiều vào cách thức người đứng đầu cơ quan phát huy năng lực của phụ nữ, tạo ra các điều kiện thuận lợi cho sự phát triển của lãnh đạo nữ.”

Nguồn: cán bộ nữ trong một bộ của chính phủ, IFGS và EOWP (2009)

Sự khác biệt về kỳ vọng có nghĩa, lãnh đạo nữ được trông đợi thể hiện cả phẩm chất ‘nam’ và ‘nữ’. Ví dụ, người ta mong đợi lãnh đạo nữ kết hợp các kỹ năng quản lý với phẩm chất mềm mại và cảm tính. Tuy nhiên, quá nhiều đức tính nam giới sẽ bị coi là không nữ tính và quá quyết đoán.

Rà soát các kết quả nghiên cứu nhấn mạnh tầm quan trọng của giải quyết quan niệm của cả nam và nữ như là bước đi chủ chốt phá bỏ rào cản.

4.2.3. Tầm quan trọng của người đứng đầu cơ quan

Thái độ của thủ trưởng cơ quan đóng vai trò chủ chốt đối với sự tiến bộ của phụ nữ. Cuối cùng, họ là người quyết định có tuân thủ các văn bản pháp lý, nghị định của trung ương không. Các công sở của Việt Nam có tính cấp bậc cao và thủ trưởng đơn vị⁴² chịu trách nhiệm về phát ngôn và chương trình của đơn vị. Thái độ của họ đối với bình đẳng giới quyết định tuân thủ và thực thi các chính sách bình đẳng giới. Thủ trưởng đơn vị tích cực giải quyết các vấn đề nhân sự nữ thể hiện cam kết mạnh mẽ đối với phát triển nhân lực của đơn vị nói chung và lãnh đạo nữ nói riêng. Sự tích cực của thủ trưởng đơn vị thể hiện qua khả năng đạt được các chỉ tiêu giới trong hoàn cảnh cụ thể của cơ quan, các biện pháp công bằng và khách quan đánh giá cán bộ và có các kế hoạch tương lai và quan tâm đến giới trong bồi dưỡng và phát triển nhân sự.

Các nhân tố thể chế và quan niệm hình thành môi trường hỗ trợ các cơ quan của chính phủ và nhà tài trợ trong hoạt động nâng cao vai trò lãnh đạo của phụ nữ. Dựa trên các nhân tố này và thực trạng hiện tại về tỷ lệ đại diện nữ và khung pháp lý hỗ trợ, phần dưới đây đưa ra một số khuyến nghị cho thời gian tới.

5. Con đường phía trước

Báo cáo minh họa Việt Nam chưa đạt được chỉ tiêu về lãnh đạo nữ. Mặc dù, tỷ lệ nữ tăng từng bước trong một số lĩnh vực, như Hội đồng nhân dân cấp cơ sở, nhưng với tốc độ tăng chậm như

⁴¹ IFGS và EOWP (2009)

⁴² Thủ trưởng cơ quan có thể là Vụ trưởng hoặc Bí thư đảng tùy thuộc vào đặc điểm của cơ quan.

vậy, sẽ không đạt được chỉ tiêu. Có sự thống nhất cho rằng, điều này là do ý chí chính trị chưa mạnh ở nhiều cấp, thiếu các biện pháp thực thi chính sách hiệu quả, ủng hộ hạn chế của nam giới trong đảm nhiệm công việc gia đình để phụ nữ theo đuổi sự nghiệp, phụ nữ thiếu tự tin đảm nhiệm các vị trí cao hơn và các chính sách phân biệt và thực tiễn nhân sự ngăn cản sự tiến bộ của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị và dân sự.

Để giải quyết các nhân tố này, các lựa chọn thay đổi sau được đề xuất thay đổi trong lĩnh vực chính sách và chương trình và quan niệm:

5.1. Các chính sách và chương trình

- Xem xét xóa bỏ các thực tiễn phân biệt đối xử, yêu cầu phụ nữ nghỉ hưu năm năm sớm hơn nam giới, ở độ tuổi đỉnh cao và hiệu quả nhất trong sự nghiệp của họ. Sửa đổi luật lao động để đảm bảo nam và nữ nghỉ hưu ở tuổi tối đa và tối thiểu như nhau.
- Xem xét xóa bỏ giới hạn tuổi đối với phụ nữ trong tuyển dụng, bổ nhiệm và đề cử tham gia tập huấn, bồi dưỡng.
- Áp dụng chính sách tuyển dụng, tập huấn và bổ nhiệm cụ thể, nhằm đảm bảo 30% phụ nữ đảm nhiệm vị trí phó vụ trưởng và vụ trưởng trong chính phủ (cả cấp vụ và cấp phòng) và trong Đảng. Quan trọng hơn, áp dụng các biện pháp kỷ luật nghiêm khắc nếu không đạt được các chỉ tiêu.
- Áp dụng hệ thống thưởng để ghi nhận những cơ quan có thực tiễn tuyển dụng và nhân sự tiến bộ, dẫn đến tăng tỷ lệ nữ phó vụ trưởng và vụ trưởng.
- Tiến hành các chương trình tập huấn và hướng dẫn cho phụ nữ ở cấp thấp, để chuẩn bị thăng tiến và hoạt động hiệu quả ở các vị trí cao cấp hơn.
- Tiến hành nghiên cứu và bước đầu thảo luận giới thiệu nghỉ thai sản của bố mẹ hoặc của bố, để chứng tỏ chính phủ ủng hộ nam giới đóng vai trò lớn hơn trong chăm sóc trẻ và hỗ trợ vợ theo đuổi sự nghiệp.
- Tiến hành các chương trình tập huấn trong các cơ sở đào tạo nổi tiếng (trường, trường đại học, học viện) ưu tiên nữ sinh viên và cung cấp các kỹ năng mềm như diễn thuyết trước công chúng, tranh luận, lập luận, giao tiếp với cử tri, dự thảo chính sách, xây dựng kế hoạch hành động và thông tin cho phụ nữ các quy trình lựa chọn và đề cử.

5.2. Thay đổi quan niệm

- Tiến hành các chiến dịch nâng cao nhận thức hướng tới các quan chức cao cấp của Đảng và chính phủ, nhấn mạnh tầm quan trọng và hiệu quả khi có tỷ lệ công bằng phụ nữ trong các vị trí ra quyết sách và đề xuất các thực tiễn tốt nhất để tăng số lượng phụ nữ nắm giữ các vị trí cao cấp.
- Tiến hành các chiến dịch nâng cao nhận thức và thay đổi thái độ nhằm vào nam giới trong khu vực nhà nước về vai trò nam giới cần đảm nhận trong gia đình để cho phép và hỗ trợ phụ nữ theo đuổi và thành công trong sự nghiệp và về cách thức để các đồng nghiệp nam có thể hướng dẫn, ủng hộ và thúc đẩy thăng tiến của đồng nghiệp nữ.
- Tiến hành các chiến dịch nâng cao nhận thức đổi mới hướng tới đồng đảo công chúng thông qua nêu gương các lãnh đạo nữ ở Việt Nam và châu Á.
- Ủng hộ truyền thông cộng tác nhiều hơn với các lãnh đạo nữ nhằm nêu quan điểm của phụ nữ đối với các tranh luận và vấn đề hiện tại và khuyến khích truyền thông tìm kiếm và giới thiệu quan điểm của phụ nữ đối với các vấn đề một cách bình đẳng và công bằng.
- Tiến hành các khóa tập huấn, bồi dưỡng lãnh đạo nữ tại các trường cao đẳng và đại học nhằm lôi kéo nữ thanh niên, khuyến khích và cung cấp cho họ kiến thức, kỹ năng và tự tin để trở thành lãnh đạo.
- Hợp tác với thanh niên để lôi kéo thanh niên đối với vấn đề bình đẳng giới, quyền của phụ nữ, vai trò của nam giới trong chăm sóc con và quản lý gia đình và vai trò của phụ nữ với tư cách là lãnh đạo tại công sở và trong cộng đồng.

Phụ lục A: Các Bộ trưởng và Thứ trưởng theo giới, năm 2012

Stt	Ngành	Bộ trưởng		Thứ trưởng		Tổng	
		Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam
1	MOPS	0	1	0	7	0	8
2	MOIT	0	1	1	8	1	9
3	MOST	0	1	0	6	0	7
4	MOLISA	1	0	0	6	1	6
5	MARD	0	1	1	7	1	8
6	MOHA	0	1	1	5	1	6
7	MOFA	0	1	1	5	1	6
8	MONDEF	0	1	0	6	0	7
9	MOET	0	1	1	3	1	4
10	MPI	0	1	0	4	0	5
11	MOJ	0	1	1	4	1	5
12	MOIC	0	1	0	5	0	6
13	MOCST	0	1	0	3	0	4
14	MONREN	0	1	0	7	0	8
15	MOF	0	1	2	7	2	8
16	MOC	0	1	0	6	0	7
17	MOH	1	0	1	3	2	3
18	MOT	0	1	0	6	0	7
19	VASS	0	1	0	2	0	3
20	VAST	0	1	0	2	0	3
	TỔNG	2	18	9	102	11	120

Nguồn: Website chính thức của Chính phủ Việt Nam, 'Bộ và các cơ quan ngang Bộ', tại <http://chinhphu.vn/portal/page/portal/English/ministries>

Phụ lục B: Phân tích các cam kết quốc gia và quốc tế

Khung	Mục tiêu/chỉ tiêu về phụ nữ và lãnh đạo
Các công ước và kế hoạch quốc tế	
Tuyên bố toàn cầu về nhân quyền	Mọi người có quyền tham gia chính phủ tại quốc gia của mình.
Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR) (phê chuẩn năm 1982)	“Các quốc gia, các bên tham gia công ước hiện tại đảm bảo quyền bình đẳng của nam và nữ trong thụ hưởng các quyền dân sự và chính trị đề ra trong công ước này.” (Điều 3)
Cương lĩnh hành động Bắc Kinh	Mục tiêu chiến lược 1. Tiến hành các biện pháp đảm bảo tiếp cận bình đẳng và tham gia đầy đủ của phụ nữ trong cấu trúc quyền lực và ra quyết sách. Mục tiêu chiến lược 2. Tăng cường năng lực của phụ nữ để tham gia vào quá trình quyết sách và lãnh đạo.
Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) (phê chuẩn năm 1982)	Điều 7a, 7b, 7c, 5a, 16, khuyến nghị 23 Các quốc gia, các bên sẽ tiến hành các biện pháp phù hợp để xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ trong đời sống chính trị và đời sống công của quốc gia, đặc biệt, sẽ đảm bảo cho phụ nữ, trên cơ sở bình đẳng với nam giới, quyền: (a) bỏ phiếu trong tất cả các cuộc bầu cử và trưng cầu ý kiến công cộng và tham gia tranh cử trong tất cả các cơ quan dân cử; (b) tham gia xây dựng chính sách của chính phủ, cũng như thực thi, nắm giữ các vị trí trong khu vực nhà nước và thực hiện các nghĩa vụ trong chính phủ các cấp.
Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ	Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ 3 – Thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Tỷ lệ đại biểu nữ trong nghị viện quốc gia (IPU).
Công ước của ILO về Phân biệt đối xử trong công việc (111)	Mỗi thành viên của công ước sẽ đảm bảo các thực tiễn không phân biệt đối xử trong tuyển dụng và thăng tiến của lao động
Các cam kết, chỉ tiêu và chiến lược quốc gia	
Hiến pháp (1992)	Điều 7 - Việc bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân tiến hành theo nguyên tắc phổ thông, bình đẳng, trực tiếp và bỏ phiếu kín Điều 54 – Quyền bầu cử, ứng cử của mọi công dân. Điều 63 - Công dân nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình.
Luật bình đẳng giới (thông qua năm 2006) Luật số 73/2006/QH11	Xóa bỏ phân biệt đối xử giới, tạo cơ hội bình đẳng giữa nam và nữ trong phát triển kinh tế xã hội và phát triển nguồn nhân lực nhằm đạt được bình đẳng thực chất giữa nam và nữ. Điều 11. Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị Nam, nữ bình đẳng trong tham gia quản lý nhà nước, tham gia hoạt động xã hội. 2. Nam, nữ bình đẳng trong tham gia xây dựng và thực hiện hương ước, quy ước của cộng đồng hoặc quy định, quy chế của cơ quan, tổ chức. 3. Nam, nữ bình đẳng trong việc tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử đại biểu

	Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân; tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử vào cơ quan lãnh đạo của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp. 4. 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. 5. Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực 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.
Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước	Xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học nữ có trình độ khoa học cao, cán bộ lãnh đạo, quản lý nữ đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Phấn đấu đến năm 2020, cán bộ nữ tham gia cấp ủy đảng các cấp đạt từ 25% trở lên; nữ đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp từ 35% đến 40%. Các cơ quan, đơn vị có tỷ lệ nữ từ 30% trở lên, nhất thiết có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ. Đảm bảo tỷ lệ nữ tham gia các khóa đào tạo tại các trường lý luận chính trị và quản lý hành chính nhà nước từ 30% trở lên.
Chương trình hành động của chính phủ giai đoạn đến 2020 để thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (ban hành cùng Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 1/12/2009 của Chính phủ)	“Xây dựng cơ chế đảm bảo thúc đẩy sự tham gia nhiều hơn của phụ nữ vào các quá trình ra quyết định, tăng tỷ lệ ứng cử đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp”.
Nghị định số 48/2009/NĐ-CP quy định các biện pháp đảm bảo bình đẳng giới Nghị định số 48 (19/5/2009)	Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp các Bộ, ngành có liên quan xây dựng, trình Chính phủ để Chính phủ trình Quốc hội về tỷ lệ nữ ứng cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân phù hợp với mục tiêu bình đẳng giới trong nhiệm kỳ kế tiếp; xây dựng, trình Chính phủ ban hành, hướng dẫn và tổ chức thực hiện quy định về quy hoạch, tạo nguồn cán bộ nữ; quy định tỷ lệ nữ thích đáng để bổ nhiệm các chức danh trong các cơ quan nhà nước; quy định tỷ lệ nữ cán bộ lãnh đạo chủ chốt trong các cơ quan, tổ chức có từ 30% lao động nữ trở lên phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới; quy định tỷ lệ nam, nữ thích hợp, nữ được quyền lựa chọn hoặc ưu tiên nữ khi nữ đạt tiêu chuẩn như nam trong tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm.
Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới (2011-2020) Quyết định số 2351/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ	Chỉ tiêu 1: 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%. Chỉ tiêu 2: Phấn đấu đến 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: Phấn đấu đến năm 2015 đạt 70% và đến 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
Chương trình quốc gia về bình đẳng giới (2011-2015) Quyết định số 1241/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ	Tiến hành các hoạt động tăng cường năng lực đảm nhiệm vai trò quản lý, lãnh đạo của cán bộ nữ và những người được quy hoạch lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan của chính phủ và các cơ quan dân sự; và tạo nguồn cung nhân sự cho các vị trí lãnh đạo Đảng, các cơ quan dân cử và các tổ chức chính trị - xã hội. Tiến hành các hoạt động nhằm tăng cường năng lực cho nữ đại biểu Quốc hội khóa XIII và Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2011-2016 nhằm thúc đẩy bình đẳng giới.
Nghị định số 34/2011/NĐ-CP ngày 17/5/2011, Nghị định số 66/2011/NĐ-CP ngày 01/8/2011, Nghị định số 112/2011/NĐ-CP, 05/12/2011, Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 Các nghị định có hiệu lực trong năm 2012	Các biện pháp xử lý kỷ luật đối với công chức, viên chức vi phạm quy định của pháp luật về bình đẳng giới. Các biện pháp kỷ luật bao gồm khiển trách, hạ bậc lương, giáng cấp và cho thôi việc.

Tài liệu tham khảo

Trung tâm nghiên cứu phụ nữ, Trường cán bộ phụ nữ 2012, *Tìm giải pháp và khuyến nghị để thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào vai trò lãnh đạo các Bộ ngành: Báo cáo tóm tắt*

Tổng cục Thống kê Việt Nam (2012), *Thống kê giới ở Việt Nam năm 2000-2010*

Liên minh Nghị viện 2011 (Inter-Parliamentary Union (2011), *Phụ nữ trong nghị viện năm 2011: Một năm triển vọng (Women in Parliament in 2011: The Year in Perspective)*, tại: <http://www.ipu.org/pdf/publications/wmnpersp11-e.pdf>

Liên minh Nghị viện 2012 (Inter Parliamentary Union (IPU)(2012), *Vietnam QuocHoi (National Assembly)*, tại: http://www.ipu.org/parline-e/reports/2349_E.htm

Viện nghiên cứu Gia đình và Giới (IFGS) và Dự án nâng cao năng lực lãnh đạo của phụ nữ trong khu vực nhà nước (EOWP) (2009), *Báo cáo thực trạng Lãnh đạo nữ trong khu vực Nhà nước của Việt Nam: Cản trở và giải pháp* (Dự thảo báo cáo, chưa xuất bản)

Viện Khoa học Xã hội (IOS) và Dự án nâng cao năng lực lãnh đạo của phụ nữ trong khu vực nhà nước (EOWP) (2009), *Nghiên cứu định lượng về Lãnh đạo nữ trong khu vực Nhà nước của Việt Nam* (Dự thảo báo cáo, chưa xuất bản)

Tổ chức Lao động quốc tế, *Phân biệt đối xử (Việc làm và nghề nghiệp)*, Công ước 1958 (Convention 1958), tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_85_en.pdf

Kabeer, Naila, Trần Thị Vân Anh và Vũ Mạnh Lợi (2005), *Chuẩn bị cho tương lai: Chiến lược ưu tiên nhằm thúc đẩy bình đẳng giới ở Việt Nam*, Hà Nội, Việt Nam

Kelly, Kristy (2011), *Nghiên cứu trường hợp Việt Nam (Các kết quả ban đầu): Phụ nữ trong lãnh đạo và quản lý giáo dục*, trình bày tại Diễn đàn chính sách IIEP về bình đẳng giới trong giáo dục tổ chức ngày 3-4 tháng 10 năm 2011 tại Paris, Pháp

Học viện Hành chính Quốc gia và AusAID (2005), *Nghiên cứu về tác động của Giới đối với con đường sự nghiệp của cán bộ, công chức ở Việt Nam*

Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, *chức năng, tổ chức và hoạt động của Quốc hội Việt Nam*, tại: <http://www.na.gov.vn/htx/English/C1377/default.asp?Newid=1611#Hmhp19mTnGTG>

_____, Kỳ họp thứ 10 Quốc hội khóa XI, *Luật Bình đẳng giới*, Luật số 73/2006/QH11, ngày 29 tháng 11 năm 2006, tại:

<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/934/Law%20on%20Gender%20Equality%202006.pdf>

Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ (2012), Bản tin “*Phụ nữ & tiến bộ*”, số 1 (20), (tháng 6 năm 2012)

_____, (2012), *Luật và chính sách mới*, trang 8

Chính phủ Việt Nam, *Chương trình hành động của chính phủ đến 2020 để thực hiện Nghị quyết 11-NQ/TW về công tác nữ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa* (27/4/2007), (27/4/2007)

Bộ Chính trị Đảng cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết 11-NQ/TW về công tác nữ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa* (27/4/2007)

Thủ tướng Chính phủ Việt Nam, *Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới (2011-2020)*, Quyết định Số. 2351/QĐ-TTg, (24/12/2010), tại: http://moj.gov.vn/vbqp/en/Lists/Vn%20bn%20php%20lut/View_Detail.aspx?ItemID=10746

_____, *Chương trình quốc gia về bình đẳng giới (2011-2020)*, Quyết định số 1241/QĐ-TTg, (22/07/2011), tại: <http://english.molisa.gov.vn/docs/detailVBPL/tabid/348/DocID/9010/TabModuleSettingsId/1345/language/en-US/Default.aspx>

Bộ Chính trị Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết 11 11-NQ/TW về công tác nữ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa* Resolution 11-NQ/TW, (27/4/2007), tại: http://www.eowp.net/Upload_File/Common_2011_8_30_14_48_14.pdf

Labani, Sepideh, Kaehler, Zabaleta Carla, và De Dios Ruiz, Paula, *Chương trình giới khu vực trong Đông Nam Á – Giai đoạn 2: phân tích giới về tham gia chính trị của phụ nữ trong 7 quốc gia Đông Nam Á: Băng-la-đét; Cam-pu-chia; Phi-líp-pin, In-đô-nê-xia, Xri-lan-ca; Đông Ti-mo và Việt Nam, 2008-2009*, tại: http://www.bantaba.ehu.es/obs/files/view/Gender_analysis_of_women's_political_participation.pdf?revision_id=79226&package_id=79202

Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Hiến pháp năm 1992 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 1992* (sửa đổi ngày 25 tháng 12 năm 2001), tại: [http://www.vietnamlaws.com/freelaws/Constitution92\(aa01\).pdf/](http://www.vietnamlaws.com/freelaws/Constitution92(aa01).pdf/)

_____, *Nghị định quy định các biện pháp đảm bảo bình đẳng giới*, Số 48/2009/NĐ-CP, Hà Nội ngày 19/05/2009, tại: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/939/Decree%20providing%20for%20measures%20to%20assure%20gender%20equality%202009.pdf>

UNDP (2011), Các dịch vụ xã hội để phát triển con người: *Báo cáo phát triển con người của Việt Nam*

Liên Hợp Quốc, *Tuyên bố Bắc Kinh và Cương lĩnh hành động thông qua tại Hội nghị thế giới về Phụ nữ lần thứ tư*, (ngày 27 tháng 10 năm 1995), tại: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/3dde04324.html>

_____, *Các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ*, tại: <http://www.un.org/millenniumgoals/>

UNDP (2010), *Phụ nữ trong chính quyền địa phương Báo cáo thực trạng*, tại: <http://www.undp.mn/publications/WomenInLocalGovernmentStatusReport2010.pdf>

Đại hội đồng Liên hợp quốc, *Tuyên bố toàn cầu về nhân quyền*, 217 A (III), (ngày 10 tháng 12 năm 1948), tại: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/3ae6b3712c.html>

_____, *Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị*, Liên hợp quốc, Chuỗi Hiệp ước, tập 999, trang 171, (16 tháng 12 năm 1966), tại: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/3ae6b3aa0.html>

_____, *Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ*, Liên hợp quốc, Chuỗi Hiệp ước, tập. 1249, trang 13, (18 tháng 12 năm 1979), tại: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/3ae6b3970.html>

Cơ quan Phụ nữ của Liên hợp quốc (2011), *Chương trình quốc gia về bình đẳng giới của Việt Nam*, tại: http://www.unwomen-eseasia.org/Vietnam/docs/National_Programme_on_Gender_Eqaulity_overview.pdf

Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam (2012), *Nghiên cứu các văn bản về công tác cán bộ từ quan điểm giới*, Báo cáo tóm tắt.

Phụ nữ trong lịch sử thế giới, *Phụ nữ trong đạo Khổng*, tại: <http://www.womeninworldhistory.com/lesson3.html>

Ngân hàng thế giới (2011), *Đánh giá giới quốc gia Việt Nam*, tại: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2011/11/15470188/vietnam-country-gender-assessment>

Diễn đàn kinh tế thế giới (2011), *Báo cáo khoảng cách giới toàn cầu*, trang 351, tại: <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>

*Tất cả các trang mạng được trích dẫn đã được kiểm chứng vào ngày 20/6/2012.



Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc
25 - 29 Phan Bội Châu, Hoàn Kiếm, Hà Nội
Tel: + 844 3942 1495
Fax: + 844 3942 2267

www.undp.org.vn