

BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG CHÍNH TRỊ Ở VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

DẶNG ÁNH TUYẾT*

Bảo đảm bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ là một trong những mục tiêu quan trọng của hầu hết các quốc gia trên thế giới. Liên hợp quốc xác định: Tăng cường bình đẳng giới và nâng cao năng lực, vị thế cho phụ nữ là một trong 8 mục tiêu của thiên niên kỷ. Mặc dù chúng ta đã đạt được những thành công đáng kể về chỉ số sức khỏe, giáo dục, thu nhập và cơ hội nghề nghiệp của phụ nữ, nhưng vẫn còn một khoảng cách lớn về bình đẳng giới trên hành trình đến với các vị trí lãnh đạo, quản lý. Xuất phát từ thực tiễn đó, bài viết tập trung mô tả thực trạng bình đẳng giới trong tham chính và góp phần gợi ý một vài hàm ý chính sách nhằm từng bước tăng cường hơn nữa vị thế chính trị cho phụ nữ Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng hiện nay⁽¹⁾.

Thực trạng về sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý

Báo cáo toàn cầu về khoảng cách giới năm 2011 (GGG) đã xếp hạng 135 quốc gia. Điểm nổi bật là hơn 96% khoảng cách giới liên quan đến kết quả y tế và 93% khoảng cách giới liên quan đến giáo dục được thu hẹp lại. Tuy nhiên, trong việc tham gia các hoạt động kinh tế chỉ 59% khoảng cách được thu hẹp và trong trao quyền chính trị tỷ lệ đó chỉ đạt 18%⁽²⁾. Các nỗ lực của từng quốc gia trong việc khắc phục những bất bình đẳng giới cũng không được duy trì liên tục, và mức độ đại diện của phụ nữ trong các tổ chức chính trị, kinh tế và pháp luật còn thấp.

Các nghiên cứu về giới trên phạm vi toàn cầu đã đưa ra nhận định, 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 các cơ quan ra quyết sách chủ chốt.

Tại Việt Nam, sự tăng trưởng kinh tế trong những thập niên gần đây, đặc biệt kể từ khi đất nước ta thực hiện công cuộc đổi mới, đã tạo điều kiện cho phụ nữ tiếp cận các cơ hội giáo dục và đào tạo. Theo số liệu thống kê, Việt Nam đã đạt được những tiến bộ lớn về các mục tiêu bình đẳng giới. Việt Nam đã rất thành công trong việc nâng cao tỷ lệ học sinh nữ cấp tiểu học và trung học cơ sở. Hiện tại, tỷ lệ nhập học tiểu học đối với trẻ em gái là 91,5% và trẻ em trai là 92,3%. Tỷ lệ nhập học trung học cơ sở đối với trẻ em gái là 82,6% và trẻ em trai là 80,1%. Tỷ lệ nhập học trung học phổ thông đối với

* TS, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

(1) Bài viết dựa vào kết quả nghiên cứu Đề tài mã số 13.1-2011.15 "Lý thuyết Thiết chế giới và phụ nữ trong lãnh đạo chính trị: Trường hợp của Việt Nam" do Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ quốc gia (NAFOSTED) tài trợ

(2) Báo cáo GGG năm 2011, tr 7,8, 31

trẻ em gái là 63,1% và trẻ em trai là 53,7%. Tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động là 73% và nam giới là 82%. Tỷ lệ nữ tốt nghiệp đại học là 36,24%; thạc sĩ: 33,95%; tiến sĩ: 25,69%. Trong giới báo chí, tỷ lệ các nhà báo nữ cũng ước tính tới gần 30% tổng số nhà báo. Phụ nữ chiếm ưu thế trong một số ngành, như giáo dục, y tế, và dịch vụ. Trong công tác chuyên môn, phụ nữ chiếm số đông trong các bộ môn văn học, ngôn ngữ, y dược, khoa học xã hội, khoa học tự nhiên và kinh tế. Tổng số giờ làm việc của nữ giới (kể cả ở nhà và bên ngoài) cao hơn rất nhiều so với tổng số giờ làm việc của nam giới.

Những nỗ lực của Đảng, Nhà nước góp phần thực hiện tốt chương trình bình đẳng giới trên các lĩnh vực. Trong đó, bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị là một trong những lĩnh vực nổi bật và được cộng đồng quốc tế ghi nhận. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới đến năm 2020; Luật Bình đẳng giới (năm 2006) và nhiều nghị quyết quan trọng của Đảng được ban hành là những bằng chứng về cam kết chính trị trong việc trao quyền cho phụ nữ. Bình đẳng về cơ hội giữa nam và nữ trong chính trị đã được khẳng định trong Chiến lược cũng đã đề ra các chỉ tiêu cụ thể: *chỉ tiêu 1*: Phần đầu 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*: Phần đầu đến năm 2015 đạt 80%, đến năm 2020 đạt trên 95% số 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*: Phần đầu đến năm 2015 đạt 70% và đến năm 2020 đạt 100% ở các 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. Đây là cơ sở quan trọng để toàn Đảng và toàn xã hội tạo điều kiện thúc đẩy việc tăng cường sự

tham gia của phụ nữ với vai trò lãnh đạo, quản lý trong tương lai.

Quá trình thực hiện mục tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới cho thấy, Việt Nam là một trong số ít nước ở khu vực châu Á - Thái Bình Dương có tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội đạt 24,3%. Trong khối cơ quan đảng, ở cấp Trung ương, nhiệm kỳ 2005 - 2011, tỷ lệ nữ tham gia Ban Chấp hành Trung ương Đảng (kể cả ủy viên dự khuyết) là 10%, tăng so với nhiệm kỳ 2001 - 2005 (8,6%), tỷ lệ cán bộ nữ tham gia Ban Bí thư Trung ương Đảng là 20% (2/10 đồng chí). Ở cấp địa phương, tỷ lệ nữ là đại biểu hội đồng nhân dân tỉnh, huyện và xã ở các giai đoạn đều tăng, đặc biệt là ở cấp xã.

Phụ nữ Việt Nam đã tham gia tích cực vào lãnh đạo, quản lý và bước đầu được ghi nhận, đánh giá cao. Tuy nhiên, nếu so với tiềm năng và nguồn lực cán bộ nữ trong hệ thống chính trị thì tỷ lệ cán bộ quản lý, lãnh đạo nữ còn hết sức khiêm tốn. Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội có xu hướng tăng không bền vững và có dấu hiệu giảm trong 2 nhiệm kỳ liên tục (Khóa X đạt 26,2%, khóa XI đạt 27,3%, khóa XII đạt 25,7% và khóa XIII chỉ còn 24,4%), chưa đạt chỉ tiêu của Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ đến 2010 (phần đầu đạt từ 33% trở lên). Tỷ lệ cán bộ nam và nữ nắm giữ các vị trí ra quyết định vẫn còn một khoảng cách khá xa, quyền quyết định ở các cấp vẫn chủ yếu là cán bộ nam. Năm 2008, Việt Nam xếp thứ 89 trên tổng số 93 nước xếp hạng về có các chức danh bộ trưởng là nữ. Đặc biệt, tỷ lệ cán bộ lãnh đạo nữ ở cấp xã, thôn là rất thấp. Nếu thiếu lực lượng này thì nguồn cán bộ nữ cho những vị trí cấp cao hơn trong những năm tới sẽ gặp khó khăn.

Phụ nữ là lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan đảng cũng hết sức khiêm tốn, chỉ có 8,57% trong Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI và 2/16 nữ là ủy viên Bộ Chính trị. Xu hướng tỷ lệ nữ tham gia Ban Chấp hành Trung ương tăng không ổn định qua các nhiệm kỳ (8,6% nhiệm kỳ 2001 -

2006; 8,13% nhiệm kỳ 2006 - 2010; 8,57% nhiệm kỳ 2011 - 2016). Đối với cấp tỉnh, huyện và xã cũng chưa đạt đến 20% tỷ lệ là nữ trong cấp ủy. Ở cấp đảng bộ cơ sở, tỷ lệ nữ nắm giữ các vị trí chủ chốt còn thấp.

Các giải pháp góp phần tăng cường bình đẳng giới trong chính trị

Để tiến tới bảo đảm bình đẳng giới trong chính trị đòi hỏi nhiều giải pháp tổng hợp, mang tính đột phá. Chúng tôi cho rằng, trong quá trình tìm kiếm các giải pháp phù hợp để gia tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong các lĩnh vực của đời sống xã hội thì việc thông qua quá trình xã hội hóa cá nhân (qua các kênh nhà trường, gia đình, nhóm bạn bè, truyền thông đại chúng...) để thay đổi những định kiến về vai trò, vị thế của phụ nữ là hết sức quan trọng. Các giá trị, khuôn mẫu giới cần được tiếp biến, chuyển tải qua các thể chế theo hướng bình đẳng về cơ hội, điều kiện cho cả hai giới cùng phát triển.

Thứ nhất, tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng trong việc cụ thể các chủ trương và định hướng về sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý.

Kể từ khi thành lập cho đến nay, Đảng ta luôn ý thức và đánh giá cao vai trò của phụ nữ Việt Nam - một lực lượng quan trọng trong suốt chặng đường phát triển của đất nước. Trong thời kỳ đổi mới, xây dựng đất nước, Đảng đã ban hành Chỉ thị số 44- CT/ TW (năm 1984) về Công tác cán bộ nữ, đến Nghị quyết số 04-NQ/TW (năm 1993) của Bộ Chính trị về *Đổi mới và tăng cường công tác vận động phụ nữ trong tình hình mới* và gần đây nhất là Nghị quyết số 11-NQ/TW (năm 2007) của Bộ Chính trị về *Công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, trong đó nhấn mạnh phấn đấu đến năm 2020 nước ta trở thành một trong các quốc gia có thành tích bình đẳng giới tiến bộ nhất khu vực. Điều đó thể hiện cam kết chính trị của Đảng trong việc thúc đẩy vai trò, vị thế của phụ nữ trong bối

cảnh đổi mới toàn diện đất nước và hội nhập quốc tế sâu rộng. Tuy nhiên có một thực tế là từ quyết tâm chính trị và chủ trương, đường lối đến việc triển khai thực hiện còn có khoảng cách khá rõ, nhất là trong bối cảnh đất nước bị ảnh hưởng nặng nề của tư tưởng Nho giáo và các quan niệm truyền thống về phụ nữ như ở Việt Nam.

Thứ hai, xây dựng chiến lược, chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực nữ, trong đó chú trọng đến công tác quy hoạch nguồn lãnh đạo nữ các cấp, các ngành.

Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị đã khẳng định “Xây dựng, phát triển vững chắc đội ngũ cán bộ nữ tương xứng với vai trò to lớn của phụ nữ là yêu cầu khách quan, là nội dung quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng”. Do đó “Các cấp ủy đảng có trách nhiệm lãnh đạo xây dựng quy hoạch cán bộ nữ trong quy hoạch tổng thể về cán bộ của Đảng ở từng cấp, từng ngành, từng địa phương. Đối với cán bộ nữ, đồng thời với việc xây dựng quy hoạch, phải chăm lo đào tạo, bồi dưỡng để chủ động về nhân sự; đề bạt, bổ nhiệm cần bảo đảm tiêu chuẩn của từng chức danh, có khả năng hoàn thành tốt nhiệm vụ, phát huy được thế mạnh, ưu điểm của cán bộ nữ. Thực hiện nguyên tắc bình đẳng giữa nam và nữ về độ tuổi trong quy hoạch, đào tạo, đề bạt và bổ nhiệm”.

Dự án nâng cao năng lực cho đội ngũ nữ đại biểu Quốc hội, nữ đại biểu hội đồng nhân dân các cấp, nữ cán bộ quản lý, nữ lãnh đạo các cấp; nữ ứng cử đại biểu Quốc hội, nữ ứng cử đại biểu hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016 - 2020, nữ cán bộ thuộc diện quy hoạch là một trong 5 dự án quốc gia được Chính phủ phê duyệt thực hiện bằng nguồn kinh phí của Nhà nước. Dự án nằm trong khuôn khổ Chương trình Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2015, là một trong những chiến lược quốc gia quan trọng đối với việc nâng cao vị thế của phụ nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội.

Bên cạnh đó, các cơ quan, nhất là người đứng đầu cơ quan phải đặt nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý trong tổng thể công tác cán bộ của cấp ủy. Trong từng cơ quan, đơn vị cần tiếp tục đổi mới công tác đánh giá cán bộ nữ theo quan điểm phát triển, chú trọng yếu tố giới. Trong quy hoạch, đào tạo của cơ quan phải nhất thiết bảo đảm tỷ lệ nữ phù hợp. Công tác luân chuyển cán bộ nữ phải phù hợp với điều kiện, sở trường công tác để đào tạo toàn diện từ thực tiễn đối với cán bộ nữ. Đồng thời, mạnh dạn đề bạt, bổ nhiệm cán bộ nữ trẻ có triển vọng phát triển.

Thứ ba, nâng cao vai trò của tổ chức hội liên hiệp phụ nữ các cấp.

Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam thông qua quy định trách nhiệm của các cấp Hội trong công tác cán bộ nữ cần tăng cường thực hiện chức năng đại diện của tổ chức; chủ động, tích cực tham mưu, đề xuất, tham gia xây dựng và thực hiện các chủ trương, chính sách về công tác cán bộ nữ; phát hiện, bồi dưỡng, giới thiệu nguồn cán bộ nữ có chất lượng cho Đảng; tham gia có hiệu quả vào công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ nữ ở các cấp. Trong đó cần coi trọng công tác tham mưu, đề xuất, tham gia giám sát và phản biện xã hội; giới thiệu nguồn cán bộ nữ; tham gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của hội viên... góp phần vào thành tựu chung về bình đẳng giới của Việt Nam. Thông qua chức năng, nhiệm vụ của mình, các cấp hội phụ nữ cần khuyến khích mỗi hội viên không ngừng nâng cao sự hiểu biết, kiến thức xã hội, chuyên môn nghiệp vụ. Chú trọng phát hiện các nhân tố có năng lực để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cho các vị trí trong hệ thống chính trị. Tăng cường công tác giáo dục, tuyên truyền để từng bước nâng cao nhận thức về vai trò và vị thế của phụ nữ Việt Nam là một trong những công việc thường xuyên. Cần có những sáng kiến trong các chương trình, kế hoạch của Hội, như tổ chức thi tìm hiểu

về Luật Bình đẳng giới và khuyến khích các gương điển hình, tiên tiến trong các phong trào của Hội, tránh bệnh hình thức, quan liêu. Thông qua mỗi hội viên để xây dựng hình ảnh phụ nữ thời đại mới, hình thành những giá trị, chuẩn mực mới về bình đẳng giới để từng bước đẩy lùi những quan niệm định kiến giới đã ăn sâu trong tiềm thức của các nhóm xã hội.

Thứ tư, nâng cao năng lực của cán bộ nữ trong lĩnh vực chính trị.

Phát huy tiềm năng to lớn của lực lượng nữ - nguồn lực quan trọng của đất nước, là yêu cầu tất yếu, khách quan, là nội dung quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng. Để nâng cao năng lực và phát huy hơn nữa sự tham gia của phụ nữ trong hệ thống bộ máy đảng, nhà nước và đoàn thể ở nước ta trong tình hình mới, cần quan tâm một số biện pháp như sau:

Tiếp tục nâng cao nhận thức, quan điểm về bình đẳng giới và công tác cán bộ nữ trong các cấp ủy đảng, chính quyền, các đoàn thể và quần chúng nhân dân. Tích cực tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về giới và bình đẳng giới trong hệ thống chính trị và toàn xã hội.

Quan tâm xây dựng quy hoạch, tạo nguồn cán bộ nữ, nâng cao năng lực của phụ nữ về mọi mặt nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong các cơ quan của hệ thống chính trị; thực hiện quy hoạch gắn với đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng cán bộ nữ, bảo đảm yêu cầu phát triển liên tục, bền vững đội ngũ cán bộ nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, tránh tình trạng khi đại hội, bầu cử mới tìm kiếm nhân sự đủ tiêu chuẩn.

Rà soát, xây dựng, bổ sung, hoàn thiện chính sách đối với phụ nữ nói chung và cán bộ nữ nói riêng nhằm tạo điều kiện phát huy tiềm năng của phụ nữ. Quan tâm đặc biệt tới xây dựng chính sách cho các đối tượng cán bộ nữ. Xem xét sửa đổi *Bộ luật Lao động* và các luật liên quan về vấn đề nghỉ hưu của nữ cán bộ, công chức. □