

NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ CHỈ TIÊU THAM CHÍNH CỦA PHỤ NỮ HIỆN NAY

VŨ CÔNG GIAO* - NGUYỄN ANH ĐỨC**

Bình đẳng giới là một giá trị chung, một chuẩn mực quốc tế và đó cũng là mục tiêu phấn đấu của các quốc gia dân chủ, văn minh. Tại Việt Nam, bình đẳng giới luôn là mục tiêu ưu tiên trong chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Trong đó, tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào hệ thống chính trị của đất nước là vấn đề có ý nghĩa chiến lược đối với sự phát triển của xã hội.

Khái quát về chỉ tiêu tham chính của phụ nữ

Chỉ tiêu tham chính của phụ nữ là một nội dung được đưa ra bàn luận từ lâu trong các chương trình nghị sự tại nhiều quốc gia. Khởi đầu, vấn đề này được đề cập trong các diễn đàn của nghị viện vì sự lo ngại rằng, do các thiên kiến về giới, nếu nghị viện có quá ít thành viên là nữ giới thì việc khởi xướng và thông qua các chính sách, các đạo luật sẽ bị thiên lệch về giới, từ đó ảnh hưởng đến nữ giới. Sau đó, vấn đề tham chính của phụ nữ được mở rộng sang các nhánh quyền lực khác của bộ máy nhà nước.

Hướng đến mục tiêu nâng cao nhận thức về bình đẳng giới, từ những năm 90 của thế kỷ XX, Hội đồng Kinh tế - Xã hội của Liên hợp quốc đã xác định: đến năm 1995 các quốc gia cần có khoảng 30% số đại biểu nữ trong các cơ quan dân cử và trong các bộ phận lãnh đạo của các cơ quan trong bộ máy nhà nước. Năm 1995, Hội nghị Thượng đỉnh về phụ nữ được tổ chức tại Bắc Kinh (Trung Quốc) kêu gọi các quốc gia bảo đảm sự đại diện bình đẳng về giới ở tất cả các cấp xây

dựng chính sách trong các thiết chế quốc gia và quốc tế. Từ đó, chỉ tiêu tham chính của phụ nữ được xem như là một sự lựa chọn chính sách phổ biến, có tính khả thi. Hiện nay, gần một nửa số quốc gia trên thế giới đã áp dụng các chỉ tiêu tham chính của phụ nữ dưới nhiều hình thức, cấp độ và phạm vi khác nhau.

Chỉ tiêu tham chính của phụ nữ có thể phân thành 3 hình thức chính, bao gồm: chỉ tiêu tự nguyện, chỉ tiêu về ứng viên, và chỉ tiêu cố định, trong đó, tỷ lệ các quốc gia áp dụng chỉ tiêu tự nguyện là cao nhất (chiếm 61%), tiếp theo là chỉ tiêu cố định (chiếm 20%).

Sự khác nhau giữa các hệ thống chỉ tiêu tham chính của phụ nữ phản ánh sự khác biệt giữa những hệ thống chính trị và truyền thống văn hóa, lịch sử của các khu vực trên thế giới. Khu vực Bắc Âu được xem là nơi đầu tiên khởi xướng các quy định chỉ tiêu về giới trong hoạt động chính trị. Na Uy đi đầu

* PGS, TS, Đại học Quốc gia Hà Nội

** ThS, Đại học Quốc gia Hà Nội

về vấn đề này vào năm 1975, khi đưa ra mục tiêu phải có tối thiểu 40% số ứng cử viên là nữ trong các danh sách bầu cử. Đan Mạch và Thụy Điển ngay sau đó thực hiện những chính sách tương tự. Kết quả khảo sát cho thấy, các quốc gia Tây Âu áp dụng mức chỉ tiêu tham chính của phụ nữ cao hơn nhiều so với các quốc gia Đông Âu. Tuy nhiên, Hoa Kỳ - một trường hợp đặc biệt - không áp dụng bất kỳ hình thức định mức chỉ tiêu nào về giới trong tham chính. Ở khu vực Mỹ La-tinh, chỉ tiêu tham chính của phụ nữ bắt đầu được đề cập từ đầu những năm 90 của thế kỷ trước. Các quốc gia châu Phi có sự đa dạng hơn về các hình thức chỉ tiêu về giới trong hoạt động chính trị. Trong khi đó, các quốc gia Nam Á có sự gia tăng nhanh chóng việc sử dụng các chỉ tiêu về giới trong hoạt động chính trị, nổi bật là hình thức chỉ tiêu cố định. Tại khu vực Trung Đông, do ảnh hưởng của tư tưởng Hồi giáo, nên chỉ có một vài quốc gia, như Ai-Cập, Gioóc-đa-ni và I-xra-en ghi nhận chỉ tiêu tham chính của phụ nữ.

Những sự kiện và con số trên đây cho thấy, việc áp dụng chỉ tiêu tham chính của phụ nữ hiện khá phổ biến và rất đa dạng tại các khu vực trên thế giới. Tuy nhiên, mới chỉ có khoảng một nửa số quốc gia trên thế giới áp dụng chỉ tiêu tham chính. Mặc dù có nhiều quan điểm ủng hộ, nhưng cũng có một số quan điểm phản đối việc đặt ra các chỉ tiêu tham chính của phụ nữ.

Xét về khía cạnh bình đẳng, những quan điểm ủng hộ cho rằng, việc đặt ra chỉ tiêu như vậy sẽ góp phần làm gia tăng trực tiếp sự đại diện của nữ giới trong các vị trí lãnh đạo, từ đó hạn chế tình trạng phân biệt giới. Trên thực tế, có sự khác biệt về tỷ lệ trung bình của nữ giới tham chính trong cơ quan lập pháp giữa các quốc gia sử dụng và không sử dụng chỉ tiêu này. Việc thiếu vắng đại diện

nữ trên chính trường khiến các chính sách đưa ra không quan tâm nhiều đến lợi ích của nữ giới. Nếu như đại biểu nữ thường dành nhiều quan tâm hơn đến các vấn đề về y tế, sức khỏe, trẻ em..., thì các đại biểu nam giới ít quan tâm đến những vấn đề này. Ấn Độ là một minh chứng. Tại quốc gia này, ở những hội đồng mà phụ nữ là lãnh đạo, các dự án về nước sạch được thực hiện nhiều hơn tại những hội đồng có lãnh đạo là nam giới⁽¹⁾.

Xét về khía cạnh hiệu năng, việc đặt ra chỉ tiêu tham chính của phụ nữ góp phần làm giảm khoảng cách về giới trong lĩnh vực chính trị một cách nhanh chóng và tiến tới những mục tiêu lâu dài hơn trong việc thay đổi các định kiến về giới trong lĩnh vực này. Ý nghĩa thứ hai của vấn đề là giúp nâng cao năng lực của những phụ nữ đang tham gia bộ máy nhà nước, tạo động lực, khuyến khích, thúc đẩy những phụ nữ khác hành động tích cực hơn, vượt qua những định kiến về vai trò của phụ nữ trong chính trị.

Tuy nhiên, việc áp dụng chỉ tiêu tham chính của phụ nữ có thể gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị, vì việc buộc phải cơ cấu, lựa chọn một số người chưa có đủ năng lực tham chính vào vị trí lãnh đạo. Hơn nữa, chính chỉ tiêu này còn có ảnh hưởng tiêu cực đến các nữ lãnh đạo tiềm năng. Nếu như thấy rằng, có thể đạt được vị trí lãnh đạo thông qua cơ chế áp đặt chỉ tiêu, những nữ lãnh đạo tiềm năng có thể sẽ không cần phấn đấu nâng cao năng lực. Thêm vào đó, các cử tri bị giới hạn sự lựa chọn do các ứng cử viên được chỉ định sẵn, thay vì việc cử tri có thể lựa chọn ứng

(1) Xem: Báo cáo Tổng hợp toàn cầu của UNIFEM về Vấn đề giới và Trách nhiệm giải trình 2008. Số tay truyền thông thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Hà Nội, 2014, tr. 26

viên có năng lực tốt hơn mà không cần đáp ứng chỉ tiêu về giới.

Tình hình áp dụng chỉ tiêu tham chính của phụ nữ ở Việt Nam

Nhận thức rõ vai trò của phụ nữ và tầm quan trọng của bình đẳng giới trong việc tham chính, bản Hiến pháp đầu tiên năm 1946 đã quy định: “Tất cả quyền bính trong nước là của toàn thể nhân dân Việt Nam, không phân biệt nòi giống, gái trai, giàu nghèo, giai cấp, tôn giáo”. Hiến pháp năm 1946 cũng đồng thời ghi nhận các quyền bình đẳng của phụ nữ trong bầu cử, ứng cử, tham gia chính quyền... Hiến pháp năm 2013 tiếp tục khẳng định: “Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới”. Luật Bình đẳng giới năm 2006 đã quy định cụ thể hơn về quyền bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị, như việc ứng cử và được giới thiệu ứng cử vào cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội; bảo đảm tỷ lệ thích đáng của nữ giới về các vị trí quản lý, lãnh đạo trong các cơ quan nhà nước. Đây là cơ sở pháp lý cho việc triển khai thực hiện quyền tham chính của phụ nữ ở Việt Nam.

Trong quá trình phát triển xã hội, cùng với chủ trương giải phóng phụ nữ, việc thực hiện nguyên tắc nam, nữ bình quyền là chủ trương của Đảng và Nhà nước, được thể hiện trong nhiều nghị quyết, chỉ thị, đạo luật, như Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 16-5-1994, của Ban Bí thư, về “*Một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới*”, Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 27-4-2007, của Bộ Chính trị về “*Công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”, và tiêu biểu là Luật Bình đẳng giới năm 2006. Năm 2010, “*Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020*” đặt ra 3

chỉ tiêu là: Phần đầu 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 2016 - 2020 đạt trên 35%; đến năm 2015 đạt 80% và 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; đến năm 2015 đạt 70% và đến năm 2020 đạt 100% số 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 là nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

Về đối ngoại, Việt Nam cũng tham gia nhiều cam kết quốc tế, như “*Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ*” (CEDAW), Mục tiêu Thiên niên kỷ (MDGs), “*Cương lĩnh Hành động Bắc Kinh*”. Trong các văn kiện này đều xác định mục tiêu và giải pháp nhằm xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử giữa nam và nữ trên mọi lĩnh vực.

Theo báo cáo của Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP), trong hầu hết các bảng xếp hạng quốc tế về chỉ số giới, Việt Nam đều được xếp ở vị trí khá cao, đặc biệt so với các quốc gia ở khu vực châu Á - Thái Bình Dương⁽²⁾. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn chưa đạt được các mục tiêu về tỷ lệ phụ nữ trong các cơ quan dân cử và trong hệ thống chính trị. Trong gần 2 thập niên vừa qua, số lượng đại biểu nữ trong Quốc hội có xu hướng giảm dần. Năm 1997, Việt Nam thuộc nhóm 10 nước đứng đầu thế giới về tỷ lệ đại biểu nữ trong Quốc hội. Đến năm 2012, với tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội là 24,4%, xếp hạng của Việt Nam giảm xuống thứ 44 trên thế giới. Đến cuộc bầu cử Quốc hội khóa

(2) UNDP: *Nữ đại biểu Quốc hội ở Việt Nam - hướng tới tương lai*, Hà Nội, 2012, tr. 1

XIV năm 2016, tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội tuy đã tăng lên 26,8%, nhưng vẫn còn cách khá xa so với mục tiêu đề ra.

Tình hình trên do nhiều nguyên nhân, trước hết là do nhận thức chung về vai trò của nữ giới trong xã hội và trong lĩnh vực chính trị còn hạn chế. Đây là vấn đề tồn tại ở hầu hết các quốc gia trên thế giới. Bên cạnh nguyên nhân này, ở nước ta còn có một số nguyên nhân khác như sau:

Thứ nhất, thể chế pháp lý liên quan đến chỉ tiêu về giới trong hoạt động chính trị ở nước ta còn thiếu đồng bộ và mang tính khuyến nghị. Vấn đề này được nhìn nhận trong sự so sánh giữa các chủ trương, chiến lược và văn bản về bình đẳng giới. Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân năm 2015 quy định về chỉ tiêu đại biểu nữ như sau: Số lượng phụ nữ được giới thiệu, cơ cấu ứng cử đại biểu Quốc hội cần bảo đảm có ít nhất 35% trong tổng số người ứng cử. Có thể thấy, quy định này chưa bảo đảm chỉ tiêu về giới, khi so sánh, đối chiếu với mục tiêu trên 35% về tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016 - 2020, như mục tiêu được đặt ra trong “*Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020*”.

Cũng liên quan đến quy định nêu trên, theo Nghị quyết số 1135/2016/UBTVQH13, ngày 22-01-2016, của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về dự kiến số lượng, cơ cấu, thành phần đại biểu Quốc hội khóa XIV, số lượng đại biểu nữ ở địa phương không được xác định bằng chỉ tiêu cụ thể nào mà chỉ yêu cầu “cần bảo đảm tỷ lệ hợp lý đại biểu là phụ nữ” (khoản 2, Điều 2). Điều này không thể hiện hết tinh thần được nêu trong “*Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020*”.

Ngoài ra, pháp luật về bầu cử hiện hành của Việt Nam cũng chưa quy định về tỷ lệ

tham gia của phụ nữ trong các thiết chế thực hiện bầu cử, như Hội đồng Bầu cử quốc gia, các ủy ban bầu cử, ban bầu cử, tổ bầu cử... Ngoài ra, quy chế pháp lý về tổ chức của các cơ quan nhà nước, như các đạo luật về tổ chức Quốc hội, tổ chức Chính phủ, tổ chức chính quyền địa phương cũng chưa có những quy định tương ứng về tỷ lệ nữ giới. Như vậy, việc chưa có một quy chế pháp lý đồng bộ về chỉ tiêu tham chính của phụ nữ đang gây ra nhiều trở ngại cho việc đạt được mục tiêu về sự tham gia của phụ nữ trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể xã hội ở Việt Nam.

Thứ hai, những bất cập trong việc xác lập hệ thống chỉ tiêu xây dựng đội ngũ tham chính rất đa dạng, không chỉ dựa trên yếu tố về giới mà còn về các tiêu chí khác, như dân tộc thiểu số, độ tuổi, tự ứng cử... Về cơ bản, việc ghi nhận đa dạng các chỉ tiêu tham chính như vậy là cần thiết, song việc ghi nhận các hệ thống chỉ tiêu là chưa đủ. Vấn đề ở đây là, cần chú trọng đến việc giải quyết sự mâu thuẫn “chồng lấn về chỉ tiêu”. Nói cách khác, nếu đạt được tất cả các tiêu chí ưu tiên, ứng viên dễ dàng được chọn so với các ứng viên còn lại. Về nguyên tắc, việc áp dụng như vậy không vi phạm các quy định hiện hành, nhưng tính đa dạng về đại diện sẽ bị giảm đi do việc ưu tiên những đại diện đồng thời đáp ứng nhiều tiêu chí. Sự xung đột về chỉ tiêu như trên sẽ không xảy ra nếu có quy định rằng, một ứng viên chỉ được lựa chọn dựa trên một loại chỉ tiêu nào đó, như về giới, về độ tuổi hoặc về nhóm thiểu số. Như vậy, thay vì chỉ chọn được một đại biểu nữ đáp ứng một số chỉ tiêu ưu tiên, có thể chọn được 2, hoặc 3 đại diện nữ mà mỗi người đáp ứng một chỉ tiêu ưu tiên khác nhau.

Thứ ba, bất cập trong các hoạt động chuẩn bị nhân sự. Bên cạnh việc đáp ứng tiêu chí

nữ giới, đại biểu muốn được lựa chọn phải có những năng lực chuyên môn nhất định và có tính kế thừa. Tuy nhiên, về vấn đề này, theo nghiên cứu của UNDP: “Ở các vị trí ra quyết định cấp cao không có đủ số phụ nữ ở các vị trí cấp cao ủng hộ và thúc đẩy công tác phụ nữ; nhiều nam giới ở các vị trí cao cấp không thúc đẩy công tác phụ nữ”⁽³⁾. Hiện nay, việc xây dựng các quy hoạch nhân sự và đào tạo nhân lực chủ yếu phụ thuộc vào ý chí chủ quan của những người có trách nhiệm quyết định mà không có căn cứ rõ ràng nào về chỉ tiêu nữ trong đào tạo. Theo báo cáo của Trung tâm Nghiên cứu phụ nữ năm 2012, “Gần như không có hướng dẫn và quy định cụ thể về tỷ lệ 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”⁽⁴⁾. Trong khi đó, nếu đặt ra chỉ tiêu “cứng” trong hoạt động đào tạo là phải có tối thiểu bao nhiêu phần trăm là nữ giới sẽ nâng cao được tính cạnh tranh cho các ứng viên, thúc đẩy họ phấn đấu phát triển chuyên môn hơn là việc yên tâm vì đã được đưa vào quy hoạch đào tạo, đồng thời thúc đẩy ý chí rèn luyện, trau dồi về chuyên môn của họ.

Thứ tư, không cá nhân hoặc tổ chức nào chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện các chỉ tiêu và còn thiếu những biện pháp chế tài khi cá nhân, tổ chức không đạt chỉ tiêu đề ra về giới. Việc thiếu các chế tài khiến cho việc thực hiện các chỉ tiêu về giới trở nên mang tính hình thức. Trong báo cáo tổng kết của các cơ quan nhà nước mới chỉ ra nguyên nhân khiến tỷ lệ đại biểu nữ trong hệ thống chính trị không đạt được chỉ tiêu đã đề ra, nhưng hầu hết đều không đề cập đến các chủ thể phải chịu trách nhiệm. Quá trình để một phụ nữ trở thành đại biểu dân cử được chia ra các giai đoạn từ giới thiệu, cân nhắc

đến lựa chọn, mỗi giai đoạn đều gắn với các chủ thể có thẩm quyền, chức năng trong việc xem xét, đánh giá các ứng cử viên. Do đó, nếu truy cứu trách nhiệm trong các giai đoạn như vậy là khả thi và có tính thuyết phục. Tuy nhiên, hiện tại biện pháp này vẫn chưa được thực hiện.

Thứ năm, không có các biện pháp khuyến khích phù hợp trong trường hợp đạt được các chỉ tiêu về giới. Bên cạnh các chế tài dành cho những chủ thể không hoàn thành nhiệm vụ, cần quy định các biện pháp khuyến khích, như khen thưởng, hoặc dành tỷ lệ ưu đãi về chính sách, ngân sách, nếu địa phương nào bảo đảm đạt hoặc thực hiện vượt mức chỉ tiêu tham chính của phụ nữ. Do vừa thiếu các chế tài, vừa thiếu những biện pháp hỗ trợ, khích lệ nên các chủ thể có liên quan thường không quan tâm đúng mức đến việc bảo đảm chỉ tiêu tham chính của phụ nữ.

Phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp đối với việc bảo đảm chỉ tiêu tham chính của phụ nữ

Qua những phân tích trên đây có thể thấy, chính sách xác định chỉ tiêu tham chính của phụ nữ ở Việt Nam là phù hợp với quan điểm chung về quyền bình đẳng của phụ nữ trong Luật Nhân quyền quốc tế. Pháp luật Việt Nam đã có nhiều quy định cụ thể nhằm thực hiện chỉ tiêu tham chính của phụ nữ. Tuy nhiên, khung khổ chính sách, pháp luật về vấn đề này vẫn còn một số bất cập, hạn chế nên việc áp dụng chỉ tiêu tham chính của phụ nữ còn gặp nhiều khó khăn. Khắc phục những hạn chế đó, Đại hội XII của Đảng đưa

(3) UNDP *Nữ đại biểu Quốc hội ở Việt Nam - hướng tới tương lai*, Sđd, tr. 8

(4) UNDP *Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam*, Hà Nội, 2012, tr. 16

ra chủ trương chung: “Thực hiện hiệu quả các giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ”⁽⁵⁾. Vì vậy, để thực hiện chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước về chỉ tiêu tham chính của phụ nữ, cần có những phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp cụ thể.

1- Phương hướng thúc đẩy bình đẳng giới trong tham chính

Thứ nhất, tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức của mọi tầng lớp nhân dân trong xã hội về quyền bình đẳng giới; từng bước thay đổi và tiến tới xóa bỏ những định kiến về giới trên mọi lĩnh vực; tuyên truyền, phổ biến chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về việc thúc đẩy tiến trình bình đẳng giới.

Thứ hai, tôn trọng, thực hiện những mục tiêu, tuyên bố chung, chương trình hành động toàn cầu về bình đẳng giới; thúc đẩy thực hiện bình đẳng giới toàn diện, sâu rộng thông qua việc lồng ghép bình đẳng giới trong những chương trình phát triển, mục tiêu quốc gia về kinh tế, văn hóa - xã hội; xây dựng, ban hành những chương trình, chiến lược đặc biệt nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực quản lý, lãnh đạo.

Thứ ba, tôn trọng, thực thi những quy định của pháp luật quốc tế về bình đẳng giới; tiếp tục xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật nhằm bảo đảm bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trên cơ sở nguyên tắc, quy định của Hiến pháp năm 2013; áp dụng những biện pháp hành chính và tư pháp nhằm bảo đảm việc thực hiện quyền bình đẳng giới trong xã hội và trong toàn hệ thống chính trị...

2- Những nhiệm vụ và giải pháp cần thực hiện

Một là, rà soát và đồng bộ hóa các quy định về chỉ tiêu tham chính của phụ nữ, đặc biệt trong các đạo luật về bầu cử và cơ cấu tổ

chức các cơ quan nhà nước, trong đó cần thể hiện rõ sự phù hợp giữa chỉ tiêu mong muốn và chỉ tiêu tối thiểu. Danh sách các nữ ứng viên phải luôn cao hơn so với chỉ tiêu về số đại biểu nữ được bầu.

Hai là, xác định rõ giới hạn áp dụng các chỉ tiêu ưu tiên, trong đó ưu tiên về giới là một chỉ tiêu quan trọng. Mỗi ứng viên nên được cân nhắc, lựa chọn dựa trên một loại chỉ tiêu ưu tiên, thay vì một người có thể được chọn với lý do, đáp ứng được nhiều chỉ tiêu ưu tiên hơn so với ứng cử viên còn lại.

Ba là, thiết lập hệ thống chỉ tiêu về giới trong các hoạt động liên quan đến tạo nguồn nhân lực kế cận, như quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức... Mở rộng phạm vi áp dụng các chỉ tiêu nhằm nâng cao tính cạnh tranh về năng lực giữa các ứng viên.

Bốn là, bổ sung các hình thức khen thưởng, các biện pháp chế tài đối với những chủ thể hoàn thành hoặc không hoàn thành mức chỉ tiêu về giới; áp dụng các hình thức khen thưởng và chế tài như một biện pháp mang tính hỗ trợ nhằm bảo đảm việc thực hiện các chỉ tiêu về giới.

Để đạt được những mục tiêu trên, cần xác định thiết lập chỉ tiêu tham chính của phụ nữ như một công cụ quan trọng, góp phần thúc đẩy tiến trình bình đẳng giới. Mục tiêu này có thể đạt được khi khung khổ pháp lý về vấn đề tham chính của phụ nữ được quy định thực sự hợp lý.

Những thành tựu đạt được về bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị - xã hội tại Việt Nam sẽ tiếp tục được phát huy nếu các biện pháp trên được áp dụng triệt để, trong đó việc hoàn thiện khung khổ, chính sách, pháp luật về chỉ tiêu tham chính của phụ nữ là đặc biệt quan trọng. □

(5) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016, tr. 304