

BÀN VỀ VẤN ĐỀ BẢO ĐẢM QUYỀN THAM CHÍNH CỦA PHỤ NỮ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

■ **THS. MAI THỊ DIỆU THÚY ***

Tóm tắt: Trong bài viết, tác giả nghiên cứu thực trạng quyền tham chính của phụ nữ ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay, qua đó nhận diện những rào cản, thách thức; lý giải nguyên nhân, hạn chế và tìm ra những giải pháp phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ ở Việt Nam.

Abstract: In this paper, the author studies the real situation of the women's rights to take part in politics in the current period, thereby identifies barriers, challenges; interprets causes, limitations and finds proper solutions to improve effectiveness of ensuring women's right to take part in politics in Vietnam.

1. Quyền tham chính của phụ nữ và bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ

Đối với khái niệm quyền tham chính của phụ nữ, tại Điều 7 Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW) đã xác định là quyền tham gia vào đời sống chính trị, xã hội của phụ nữ. Nội dung Điều 7 cũng yêu cầu các quốc gia thành viên phải bảo đảm quyền tham chính cho phụ nữ cụ thể là các quyền: Quyền tham gia bầu cử, trưng cầu dân ý và tham gia ứng cử vào các cơ quan dân cử; quyền tham gia xây dựng, thực hiện các chính sách, pháp luật và giữ chức vụ trong các cơ quan nhà nước ở mọi cấp; quyền tham gia các tổ chức xã hội.

Trên cơ sở đó, xuất phát từ góc độ bình đẳng giới và quyền con người của phụ nữ, có thể rút ra định nghĩa quyền tham chính của phụ nữ như sau: Quyền tham chính của phụ nữ là một trong những quyền con người quan trọng nhất của phụ nữ được Hiến pháp và pháp luật ghi nhận và bảo vệ; nó xác lập năng lực pháp lý bình đẳng của phụ nữ với nam

giới trong việc tham gia một cách trực tiếp hoặc gián tiếp vào quản lý nhà nước, quản lý xã hội...

Đối với vấn đề bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ, nếu xét về góc độ ngôn ngữ, theo Đại từ điển tiếng Việt thì thuật ngữ “bảo đảm” được hiểu là “tạo điều kiện để chắc chắn giữ gìn được, hoặc thực hiện được hoặc có được những gì cần thiết”¹. Xét ở góc độ pháp lý, theo quy định tại khoản 2 Điều 26 Hiến pháp năm 2013 thì “Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội”.

Như vậy, nếu xuất phát từ cách định nghĩa về khái niệm “bảo đảm” nêu trên có thể hiểu: “Bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ là việc tạo ra các tiền đề, điều kiện, các yếu tố chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, pháp lý và tổ chức thực hiện để người phụ nữ được thụ hưởng và tiếp cận các quyền và lợi ích hợp pháp của mình trong lĩnh vực chính trị”.

2. Thực trạng bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay

* Trường Đại học Luật, Đại học Huế

2.1. Về phương diện chính trị

Đảng và Nhà nước luôn quan tâm lãnh đạo công tác cán bộ nữ, chăm lo đến vấn đề phát triển lực lượng cán bộ nữ thông qua việc ban hành những nghị quyết, chỉ thị làm cơ sở cho việc ban hành pháp luật, chính sách liên quan đến công tác cán bộ nữ. Đây là nền tảng quan trọng để phụ nữ ngày càng có nhiều cơ hội tiếp cận quyền tham chính. Ngày 27/4/2007, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 11/NQ-TW về công tác phụ nữ trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước với quan điểm: “Xây dựng và 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”. Từ đó, Nghị quyết đưa ra chủ trương: “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. Cơ quan lãnh đạo cấp cao của Đảng, Quốc hội, Nhà nước, Chính phủ có tỷ lệ nữ phù hợp với mục tiêu bình đẳng giới”². Nhìn chung, tỷ lệ đảng viên nữ tham gia cấp ủy Đảng trong những năm qua đã có nhiều thay đổi tích cực nhưng trong tương quan với nam giới thì thực tế vẫn còn thấp. Với mức tham gia cấp ủy Đảng còn hạn chế, thực sự nữ đảng viên chưa đại diện được lượng nữ đông đảo trong xã hội. Bên cạnh đó, sự thiếu hụt cán bộ nữ trong một số lĩnh vực quan trọng sẽ cản trở đến việc hoạch định và thực thi chính sách liên quan đến bình đẳng giới.

2.2. Về phương diện kinh tế

Tại Đại hội lần thứ XII, Đảng ta đã xác định phải “nâng cao trình độ mọi mặt và đời sống vật chất, tinh thần của phụ nữ; thực hiện tốt bình đẳng giới, tạo điều kiện cho phụ nữ phát triển tài năng.

Nghiên cứu, bổ sung và hoàn thiện luật pháp và chính sách đối với lao động nữ, tạo điều kiện và cơ hội để phụ nữ thực hiện tốt vai trò và trách nhiệm của mình trong gia đình và xã hội”. Trên cơ sở chủ trương của Đảng và Nhà nước, Chính phủ đã giao cho Bộ Kế hoạch và Đầu tư soạn thảo Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 05 năm (2016 - 2020), trong đó có mục riêng “thực hiện bình đẳng giới, nâng cao vị thế của phụ nữ”. Đồng thời, tổ chức triển khai các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội (đặc biệt là các chính sách đối với vùng nông thôn, dân tộc, miền núi...) tạo điều kiện kinh tế quan trọng để bảo đảm quyền cho phụ nữ trên phương diện chính trị.

2.3. Về phương diện văn hóa

Để nâng cao ý thức cộng đồng xã hội về tầm quan trọng của quyền tham chính của phụ nữ đối với xã hội, Chính phủ, các cơ quan nhà nước ở địa phương phối hợp với Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ các cấp thường xuyên tổ chức tổ chức tuyên truyền nâng cao nhận thức về bình đẳng giới và vai trò của phụ nữ trong đời sống chính trị tại địa phương với nhiều hình thức đa dạng và phong phú. Bên cạnh đó, Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ còn ban hành nhiều quy định hướng dẫn, giao chỉ tiêu nữ cho từng địa phương tuyên truyền, vận động để quần chúng hiểu và bầu đại biểu nữ vào các cơ quan Đảng, Quốc hội và chính quyền các cấp... Điều này đã mang lại một số kết quả đáng ghi nhận, ngoài việc tham gia vào việc bầu cử, ứng cử vào các cơ quan nhà nước thì trong giai đoạn 2010 - 2015, có hàng triệu phụ nữ tham gia đóng góp ý kiến cho các dự thảo văn bản luật.

2.4. Về phương diện pháp lý

Hiện nay, Việt Nam đã xây dựng khung pháp lý khá hoàn thiện về vấn đề bảo đảm quyền tham chính

của phụ nữ. Các bản Hiến pháp của Việt Nam đều ghi nhận quyền bình đẳng của phụ nữ trong đời sống chính trị. Thể chế hóa quy định trong Hiến pháp, các khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 11 Luật Bình đẳng giới năm 2006 xác định: “Nam, nữ bình đẳng trong tham gia quản lý nhà nước, tham gia hoạt động xã hội; 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; 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; 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”. Đồng thời, khoản 5 Điều 11 Luật Bình đẳng giới năm 2006 đã quy định các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị bao gồm: “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”; và “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”. Những nội dung này đều đã được cụ thể hóa trong các văn bản dưới luật - là cơ sở pháp lý quan trọng thúc đẩy sự tham gia nhiều hơn của phụ nữ vào chính quyền các cấp, đồng thời thể hiện quyết tâm nội luật hóa nhiều công ước quốc tế mà Việt Nam đã ký kết hoặc tham gia; thể hiện cam kết ủng hộ phụ nữ tham chính và nỗ lực giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị của Đảng và Nhà nước ta.

Chính nhờ những nỗ lực trong việc hoàn thiện các quy định pháp luật cũng như những thiết chế bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ mà trong

những năm qua, quyền bầu cử của phụ nữ Việt Nam đã được thực hiện tương đối đầy đủ. Với số lượng nữ đại biểu Quốc hội nhiệm kỳ năm 2016 - 2021 chiếm 26,72% (133 người), tăng so với hai khóa trước đó, cao hơn mức trung bình của thế giới (23,6%) nhưng nhìn chung tỷ lệ này vẫn chưa đạt được mức 35% như mục tiêu mà Đảng và Nhà nước đặt ra.

Xét ở góc độ thực thi pháp luật, việc tổ chức thực hiện các quy phạm pháp luật, các chương trình hành động ở địa phương còn mang tính hình thức; chưa có những chế tài cụ thể gắn với trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền đối với kết quả thực hiện mục tiêu bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị. Sự phối hợp giữa các ngành với Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ trong việc triển khai thực hiện bình đẳng giới chưa chặt chẽ và còn thiếu đồng bộ. Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ còn nhiều hạn chế. Điều này phần nào ảnh hưởng đến mức độ tham gia của phụ nữ vào các cơ quan chính quyền địa phương.

3. Những rào cản và thách thức đối với việc bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ Việt Nam

3.1. Rào cản từ khung chính sách, pháp luật

Mặc dù, Việt Nam đã ban hành rất nhiều các văn bản pháp luật về vấn đề bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị nhưng vẫn tồn tại nhiều quy định còn chưa phù hợp dẫn tới những hạn chế về điều kiện và cơ hội tham chính của phụ nữ như: Vấn đề chính sách nghỉ sinh, các dịch vụ công hỗ trợ cho phụ nữ làm việc.

Chính sách nghỉ sinh của Việt Nam hiện nay là 06 tháng với người mẹ. Điều này đặt ra những nhu

cầu xã hội lớn từ hệ thống dịch vụ chăm sóc trẻ em ban ngày khi người phụ nữ quay trở lại làm việc. Tuy nhiên, hầu hết các cơ quan nhà nước hiện nay không có nhà trẻ hay lớp mẫu giáo cho con cán bộ ngay tại trụ sở của mình khiến cho nhiều phụ nữ bắt buộc phải chọn lựa ưu tiên là gia đình và con cái trước khi chọn lựa các cơ hội đào tạo hay thăng tiến. Điều này đặt ra những thách thức rất lớn cho phụ nữ có con nhỏ muốn có thăng tiến trong công việc.

3.2. Rào cản về chất lượng nguồn nhân lực

Trong thời gian qua, mặc dù Đảng và Nhà nước đã rất quan tâm đến việc nâng cao giáo dục cho trẻ em, đặc biệt là trẻ em gái các vùng sâu, vùng xa nhưng thực tế việc tiếp cận các cơ hội, các chương trình giáo dục của trẻ em gái còn nhiều hạn chế: Tỷ lệ trẻ em gái đến trường rất thấp; tỷ lệ biết đọc, biết viết không cao; càng học cao trẻ em gái càng bỏ học nhiều hơn so với trẻ em trai... Điều này là rào cản rất lớn cho những người phụ nữ ở vùng sâu, vùng xa thực hiện quyền tham chính, bởi họ không đáp ứng được các tiêu chuẩn cứng về trình độ chuyên môn với các vị trí quản lý và lãnh đạo. Nguyên nhân một phần là do sự tác động của các tập quán hôn nhân lạc hậu, tư tưởng định kiến giới ăn sâu trong tiềm thức người dân.

Đối với các bậc học cao hơn thì theo yêu cầu của hầu hết các chương trình và học bổng đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ tại các cơ sở nước ngoài có quy định: Đối với ứng viên học trình độ thạc sỹ là dưới 35 tuổi và các ứng viên có trình độ tiến sỹ là dưới 40 tuổi; đồng thời phải có ít nhất 02 năm kinh nghiệm mới được dự tuyển. Quy định về độ tuổi như vậy có thể không ảnh hưởng đến nam giới, nhưng với cán bộ nữ lại là một bất lợi vì đa số cán bộ nữ ở độ tuổi này phải chịu áp lực kết hôn và sinh con nên sẽ rất khó có cơ hội tham gia. Không chỉ ở

công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, ngay cả ở khâu quy hoạch, cán bộ nữ cũng gặp phải những bất lợi tương tự do thời điểm được quy hoạch rơi vào giai đoạn lập gia đình và sinh con.

3.3. Rào cản từ những định kiến về văn hóa - xã hội

Ở Việt Nam, do ảnh hưởng của tư tưởng Nho giáo nên định kiến giới vẫn ăn sâu vào nếp nghĩ, hành vi của mỗi con người trong xã hội, đặc biệt là khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa - nơi mà nền kinh tế phát triển chậm, tư tưởng tiến bộ cũng như khoa học công nghệ khó tiếp cận. Điều này gây ảnh hưởng tiêu cực đến khả năng tham chính và năng lực lãnh đạo của phụ nữ. Các quan niệm “trọng nam khinh nữ”, “nam trường, nữ phó” và quan điểm cho rằng, phụ nữ yếu đuối nên thiếu kiên quyết trong việc ra quyết định đã khiến phụ nữ ít được ủng hộ vào các vị trí lãnh đạo. Bên cạnh đó, quan niệm truyền thống về vai trò của giới cho rằng, đàn ông lo việc đại sự, phụ nữ lo việc tiểu sự, đã ủng hộ nam giới trong lĩnh vực nghề nghiệp và hướng đến làm lãnh đạo; còn đối với nữ giới lại gắn họ với “hạnh phúc gia đình”, phẩm chất của người nội trợ, chăm sóc các thành viên trong gia đình... Chính những định kiến về năng lực của phụ nữ và các quan niệm rập khuôn về hình ảnh lãnh đạo quản lý đang cản trở nỗ lực phấn đấu của người phụ nữ.

3.4. Rào cản từ gia đình

Trong gia đình, việc phân công lao động trên cơ sở giới vẫn còn duy trì, mặc dù đã có sự chia sẻ cân bằng hơn giữa hai giới. Tuy nhiên, trên thực tế, công việc gia đình vẫn là gánh nặng đặt trên vai người phụ nữ. Hiện nay, để bảo đảm điều kiện kinh tế đầy đủ cho gia đình, hầu như người phụ nữ không chỉ gánh vác hầu hết mọi công việc gia đình,

chăm sóc con cái, mà đồng thời còn là lực lượng lao động tạo nguồn thu nhập chính cho gia đình. Điều này dẫn đến quỹ thời gian của người phụ nữ bị phân tán nhiều vào những công việc như: Chăm sóc con cái, cha mẹ già, nội trợ, cúng giỗ, việc tộc họ... Họ không còn thời gian đầu tư cho việc tham gia vào công tác quản lý.

3.5. Rào cản về đặc điểm cá nhân

Đặc điểm cá nhân của phụ nữ cũng là một yếu tố ảnh hưởng đến mức độ tham gia chính trị. Trong phong cách lãnh đạo, một vài điểm khác biệt về giới giữa nam và nữ đã được chỉ ra như: Nam thường độc lập, mạnh mẽ, quyết đoán, khả năng thu thập thông tin, phân tích xử lý, chịu áp lực tốt hơn nữ giới; ngược lại, nữ thực hiện công việc rất cụ thể và biết lắng nghe. Tính cách này vừa mang tính thúc đẩy vừa mang tính rào cản đối với cơ hội tham gia công tác lãnh đạo của phụ nữ. Một mặt, tính cách mềm dẻo, nhẹ nhàng, chăm chỉ, kiên trì, chịu khó, phụ nữ thường đưa ra các quyết định chắc chắn, thận trọng nên ít gây ra hậu quả thiệt hại. Mặt khác, phụ nữ với tính cách hay tự ti, an phận, lại hay thận trọng, khả năng chịu áp lực kém hơn sẽ dẫn đến sự thiếu quyết đoán, thiếu bút phá, chưa chủ động vượt khó vươn lên nên được cho là hạn chế khi làm lãnh đạo, quản lý.

4. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay

Thứ nhất, cần hoàn thiện khung pháp lý liên quan đến việc bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ một cách thực chất và hiệu quả. Cụ thể:

(i) Cần đưa ra chỉ tiêu cụ thể về tỷ lệ tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị vào quá trình hoạch định và thực thi chính sách của từng cơ quan nhà nước và coi đó là tiêu chí đánh giá mức độ

hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền.

(ii) Rà soát và điều chỉnh quy định tuổi quy hoạch, bổ nhiệm vào quản lý nhà nước, tuổi nghỉ hưu một cách linh hoạt phù hợp với từng nhóm ngành nghề, lĩnh vực hoạt động phù hợp với tinh thần của Công ước CEDAW.

(iii) Cần bổ sung các chế tài cụ thể để xử lý nghiêm minh và kịp thời đối với các chủ thể không thực thi hoặc thực thi việc bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ không hiệu quả, nhất là đối với công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và bổ nhiệm cán bộ nữ trong hệ thống chính trị.

(iv) Thường xuyên tổ chức tổng kết, đánh giá quá trình triển khai và thực hiện chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ trên cơ sở bình đẳng giới.

Thứ hai, tăng cường cam kết và phát huy trách nhiệm của Đảng, các cơ quan nhà nước, các cấp, các ngành trong việc bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ. Cụ thể:

(i) Đảng và Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ công tác đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ nữ cả về vật chất cũng như tinh thần để họ có đủ điều kiện vượt lên chính mình, vươn đến vị trí cao trong lĩnh vực tham chính.

(ii) Tăng cường vai trò tham mưu, thực thi và giám sát của Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp, Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cũng như các tổ chức xã hội khác trong việc bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ.

Thứ ba, chú trọng công tác truyền thông, đa dạng hóa các hình thức tuyên truyền vận động về bình đẳng giới hướng đến xóa bỏ định kiến giới,

(Xem tiếp trang 35)

và lĩnh vực công nghiệp, xây dựng, lĩnh vực thương mại, dịch vụ... DNNVV hoạt động ở nhiều lĩnh vực thể hiện tính đa dạng lĩnh vực trong hoạt động sản xuất, kinh doanh; đồng thời cho phép lựa chọn lĩnh vực hoạt động phù hợp, mô hình DNNVV với số người lao động và mức vốn khác nhau; cho phép DNNVV linh hoạt, uyển chuyển để thích ứng với các thay đổi của thị trường.

Nghiên cứu về bản chất pháp lý của DNNVV của Việt Nam cho thấy, về cơ bản là tương ứng với quy định của một số nước về lao động, vốn, doanh thu và lĩnh vực kinh doanh. Tuy nhiên, hiện nay, một số quy định về loại doanh nghiệp này chưa thực sự minh bạch, cụ thể. Vì vậy, để phát huy được những lợi thế, khả năng cạnh tranh và hiệu quả của doanh nghiệp này cần thực hiện những giải pháp căn bản trên phương diện lập pháp cũng

như thực tiễn thi hành, như tạo điều kiện tiếp cận nguồn vốn vay tín dụng, nguồn nhân lực, vật lực, thủ tục chuyển đổi...

Các DNNVV đã và đang khẳng định tiềm năng phát triển với vai trò quan trọng trong đời sống xã hội. DNNVV chính là nơi khởi nguồn đổi mới sáng tạo trong kinh doanh và cũng chính là cầu nối để đưa những kết quả nghiên cứu khoa học công nghệ vào thực tiễn cuộc sống. Nhiều DNNVV Việt Nam đã làm chủ được công nghệ và sản xuất thành công những sản phẩm đổi mới sáng tạo có giá trị kinh tế lớn. Vì vậy, trong giai đoạn hiện nay cần phải tiếp tục xây dựng một nền tảng pháp lý đủ mạnh, một môi trường pháp lý minh bạch và hiệu quả để đảm bảo sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp nói chung, DNNVV nói riêng tại Việt Nam □

Bàn về vấn đề bảo đảm quyền tham chính...

(Tiếp theo trang 23)

tập quán xã hội lạc hậu ăn sâu trong tâm trí người Việt gây bất lợi cho phụ nữ tham chính. Qua đó góp phần làm thay đổi tư tưởng của người đàn ông trong gia đình theo hướng tích cực cũng như phát huy vai trò của gia đình và cộng đồng trong việc chia sẻ và hỗ trợ phụ nữ vượt qua áp lực trong gia đình và tại nơi công sở.

Thứ tư, bản thân người phụ nữ cũng cần tiếp tục không ngừng nỗ lực vươn lên, tránh tâm lý an phận, ngại phấn đấu, mặc cảm, tự ti; cố gắng vượt qua mọi thành kiến và thử thách, đóng góp tích cực vào các hoạt động xã hội, duy trì ảnh hưởng rộng rãi và khẳng định vai trò của mình trên nhiều lĩnh vực quản lý.

Thứ năm, tiếp tục đẩy mạnh hợp tác quốc tế (đa phương, song phương, phi Chính phủ) để có cơ hội học tập kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới, nhất là các quốc gia có chỉ số bình đẳng giới trong tham chính cao (Thụy Điển, Na Uy, Phần Lan...), từ đó có thể vận dụng sáng tạo và phù hợp vào bối cảnh kinh tế - xã hội của nước ta □

1. Nguyễn Như Ý (2012), *Đại từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr. 463.

2. Nghị quyết số 11/NQ-TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.