



*Empowered lives.
Resilient nations.*

Nữ đại biểu Quốc hội ở Việt Nam Hướng tới tương lai



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”

Nữ đại biểu Quốc hội ở Việt Nam hướng tới tương lai

Lời tựa

Báo cáo này được tài trợ bởi 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 do UNDP tài trợ. Hai nhà tư vấn độc lập đã tiến hành nghiên cứu và viết báo cáo này là Anita Vandenbelt và Hà Hoa Lý.

Chúng tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành tới những người đã dành thời gian quý báu cho chúng tôi thực hiện phỏng vấn để hoàn thành nghiên cứu này. Danh sách đầy đủ nằm trong Phụ lục 2. Bà Jean Munro của UNDP là người chủ trì nghiên cứu này cùng với sự giúp đỡ của các chuyên gia như Frank Feulner, Bùi Phương Trà và Trần Mỹ Hạnh của UNDP, Vũ Phương Ly của UN Women, Nguyễn Minh Hằng của Bộ Ngoại giao, Lương Thu Hiền của Học viện Chính trị, Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Tôn Nữ Thị Ninh của Trung tâm nghiên cứu xã hội và giáo dục Trí Việt. Nhân viên của Dự án EOWP - Phạm Phương Thảo đã hỗ trợ những công việc hậu cần trong quá trình tiến hành nghiên cứu.

Các quan điểm trong báo cáo này là của các tác giả và không thể hiện quan điểm của Liên hợp quốc, bao gồm cả UNDP và các thành viên Liên Hợp Quốc.

Các khái niệm

CEDAW	Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ
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
FF	Mặt trận Tổ quốc Việt Nam
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
MDG	Mục tiêu phát triển Thiên niên kỷ
MOHA	Bộ Nội vụ
MOLISA	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
MP	Đại biểu quốc hội
NA	Quốc hội
NCFAW	Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam
NGO	Tổ chức phi Chính phủ
SCNA	Ủy ban thường vụ Quốc hội
VWU	Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam
UNDP	Chương trình phát triển Liên Hợp Quốc

Mục lục

Lời tựa

Các khái niệm

Tóm tắt

1. Giới thiệu	3
2. Bối cảnh	4
2.1 Các con số	4
2.2 Các hiệp ước quốc tế	7
2.3 Bối cảnh chính trị và kinh tế	7
2.4 Khuôn khổ luật pháp và chính sách	7
2.5 Thực thi luật và chính sách	8
3. Quá trình: phụ nữ bị rơi rụng ở giai đoạn nào?	9
3.1 Quá trình lựa chọn và giới thiệu ứng cử viên ở Việt Nam	9
3.2 Người có nguyện vọng	11
3.3 Người được giới thiệu	17
3.4 Ứng cử viên	19
4. Trách nhiệm – ai có thể hành động?	25
4.1 Đảng Cộng sản Việt Nam	25
4.2 Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam	25
4.3 Quốc hội	25
4.4 Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ	26
4.5 Bộ Nội vụ và Bộ Kế hoạch và Đầu tư	26
4.6 Mặt trận Tổ quốc	26
4.7 Ủy ban bầu cử và hội đồng bầu cử cấp tỉnh	26
4.8 Các tổ chức xã hội	26
5. Khuyến nghị – Những việc cần làm	27
5.1 Các khuyến nghị chung	27
5.2 Danh sách các đề xuất	28
6. Kết luận	32
PHỤ LỤC 1 – Phạm vi nghiên cứu, Câu hỏi nghiên cứu và Phương pháp luận	33
PHỤ LỤC 2 – Danh sách đối tượng phỏng vấn và câu hỏi	35
PHỤ LỤC 3 – Sử mạng và Đề xuất đối với các tổ chức thể chế	38
PHỤ LỤC 4 – Khuôn khổ pháp lý	45
PHỤ LỤC 5 – Quy trình lựa chọn ứng cử viên	48
PHỤ LỤC 6 – Mẫu Kế hoạch hành động	50
PHỤ LỤC 7 – Danh mục thuật ngữ	51
PHỤ LỤC 8 – Tham khảo	53

Tóm tắt

Việt Nam vốn luôn quan tâm tới bình đẳng giới. Điều này được thể hiện trong các thành tựu quan trọng như tỷ lệ tử vong bà mẹ thấp và trình độ học vấn cao của nữ giới. Việt Nam có tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động thuộc hàng cao nhất trên thế giới. Trong hầu hết các bảng xếp hạng quốc tế về chỉ số giới, Việt Nam đều có vị trí khá tốt, đặc biệt so với các quốc gia ở khu vực Châu Á – Thái Bình Dương.



Ủy ban Thường vụ tại kỳ họp thứ nhất, Quốc hội khóa XIII

Mặc dù Việt Nam đã trở thành nước có thu nhập trung bình và đang trong tiến trình hiện đại hóa nhưng số lượng đại biểu nữ trong Quốc hội lại giảm dần trong mười năm qua. Năm 1997, Việt Nam thuộc nhóm mười nước đứng đầu thế giới về tỷ lệ nữ trong Quốc hội. Đến năm 2012, xếp hạng của Việt Nam giảm xuống thứ 44 trên thế giới, với tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội là 24,4%. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn có nền tảng tốt đảm bảo nữ quyền cho các lãnh đạo nữ như: Việt Nam đã ký kết các hiệp ước quốc tế quan trọng về bình đẳng giới, có một hệ thống pháp lý rất mạnh mẽ, có tổ chức xã hội trên toàn quốc chuyên trách về bình đẳng giới (Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam). Đồng thời, Việt Nam ngày càng có nhiều đại biểu nữ được bầu vào các cơ quan chính quyền cấp tỉnh và địa phương. Trong quá khứ, số lượng nữ đại biểu Quốc hội của Việt Nam thường dao động vào các giai đoạn chuyển đổi kinh tế xã hội. Trên thế giới, những nơi có nhiều lãnh đạo chính trị là nữ thì tỷ lệ hoàn thành các Mục tiêu Thiên niên kỷ (MDGs) lại thường cao. Nếu số lượng phụ nữ tham gia Quốc hội và lãnh đạo ở Việt Nam tiếp tục giảm, phát triển kinh tế xã hội ở Việt Nam có nguy cơ rơi vào tình trạng trì trệ.

Mặc dù đã ban hành các văn bản quy phạm pháp luật và hướng dẫn thực thi chính sách mạnh mẽ nhưng Việt Nam vẫn chưa đạt được các mục tiêu về số lượng phụ nữ trong các cơ quan dân cử. Nghiên cứu này phần lớn dựa trên các cuộc phỏng vấn với các cựu nữ đại biểu Quốc hội và nữ đại biểu đương nhiệm, với đại diện Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức xã hội và quan chức Chính phủ. Nghiên cứu cho thấy có một số cách có thể cải tiến quá trình bầu cử nhằm tăng số lượng phụ nữ thắng cử. Hệ thống chính trị của Việt Nam coi trọng yếu tố “cơ cấu” trong quá trình bầu cử. Các cấp chính quyền cao nhất sẽ quyết định về các nhóm xã hội cần được đại diện tại Quốc hội, và “cơ cấu” này được chuyển về địa phương và các địa phương sẽ tìm ứng cử viên thỏa mãn được các tiêu chí này. Các tiêu chí yêu cầu có sự tham gia của phụ nữ trong những lĩnh vực vốn đã có ít phụ nữ, ví dụ như phải nắm các vị trí cao cấp trong bộ máy chính quyền địa phương, doanh nghiệp nhà nước, công đoàn, công an, quân đội và các lĩnh vực xã hội khác. Vì vậy, mặc dù đề ra mục tiêu 30-35%, các địa phương thường gặp khó khăn khi tìm đủ số lượng đại biểu nữ đáp ứng các tiêu chí đặt ra. Kết quả là, các chỗ “trống” được lấp bởi những cá nhân đáp ứng cùng lúc nhiều “tiêu chí”, ví dụ như là phụ nữ trẻ người dân tộc thiểu số.



Bỏ phiếu tại kỳ họp thứ nhất

Các cấp chính quyền cao nhất sẽ quyết định về các nhóm xã hội cần được đại diện tại Quốc hội, và “cơ cấu” này được chuyển về địa phương và các địa phương sẽ tìm ứng cử viên thỏa mãn được các tiêu chí này. Các tiêu chí yêu cầu có sự tham gia của phụ nữ trong những lĩnh vực vốn đã có ít phụ nữ, ví dụ như phải nắm các vị trí cao cấp trong bộ máy chính quyền địa phương, doanh nghiệp nhà nước, công đoàn, công an, quân đội và các lĩnh vực xã hội khác. Vì vậy, mặc dù đề ra mục tiêu 30-35%, các địa phương thường gặp khó khăn khi tìm đủ số lượng đại biểu nữ đáp ứng các tiêu chí đặt ra. Kết quả là, các chỗ “trống” được lấp bởi những cá nhân đáp ứng cùng lúc nhiều “tiêu chí”, ví dụ như là phụ nữ trẻ người dân tộc thiểu số.

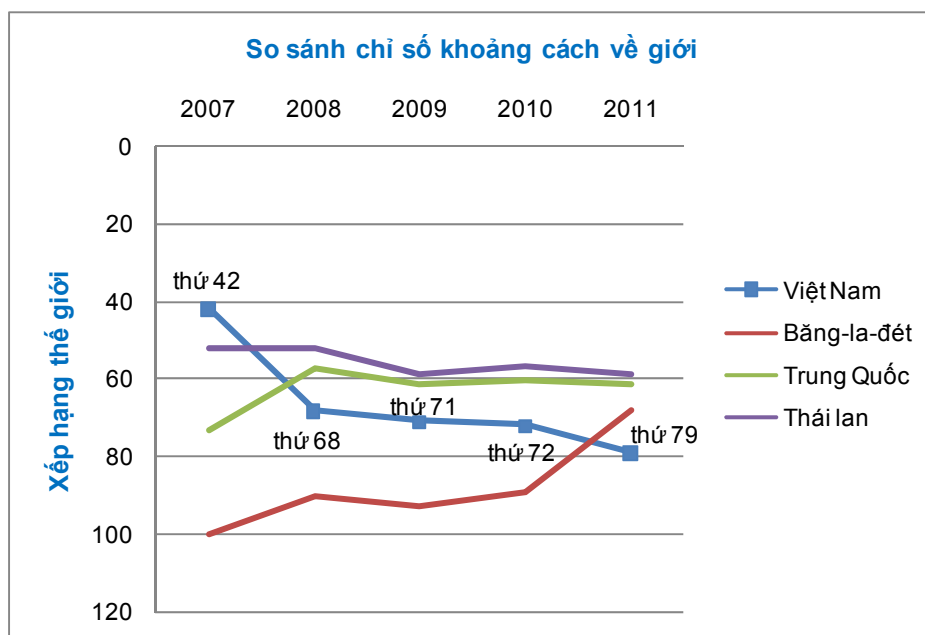
Ngay từ đầu của quá trình bầu cử, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đã đề xuất 45-50% ứng cử viên là nữ. Tuy nhiên trong năm 2011, sau khi xem xét nhiều yếu tố và áp dụng “cơ cấu”, số lượng ứng cử viên nữ chỉ còn lại 37%. Nguyên nhân của tỷ lệ này một phần là do hơn một phần ba số ứng cử viên là do Trung ương đề cử, bao gồm đại biểu Quốc hội đương nhiệm, và các cán bộ cao cấp, vốn là những vị trí có tỷ lệ đại diện nữ còn thấp. Đã có một số ít trường hợp ứng cử viên tự đề cử và thắng cử. Vị trí tương đối của các ứng cử viên nữ trong các danh sách bầu cử có ý nghĩa

cực kỳ quan trọng. Nếu như phụ nữ được xếp cùng với nam giới có trình độ ngang bằng hoặc cao hơn, thông thường nam sẽ trúng cử. Đây là hệ quả của tư tưởng trọng nam trong gia đình và xã hội. Vì vậy, chỉ có 24,4% ứng viên nữ trúng cử trong cuộc bầu cử vừa qua.

Các khuyến nghị chính trong báo cáo bao gồm: nâng cao nhận thức về lợi ích của việc bỏ phiếu cho phụ nữ; tăng cường trách nhiệm giải trình và cơ chế giám sát đảm bảo thực hiện các chính sách quốc gia về giới; đề bạt nhiều phụ nữ hơn nữa vào các vị trí cao cấp để được giới thiệu ứng cử và xóa bỏ phân biệt tuổi nghỉ hưu đối với nữ. Dựa trên kết quả phỏng vấn, báo cáo đã đưa ra một danh sách các đề xuất theo chủ đề có thể được thực hiện một cách dễ dàng. Những đề xuất này bao gồm giải pháp cải thiện nguồn ứng viên đủ tiêu chuẩn bằng cách giảm các định kiến xã hội, đề bạt nhiều phụ nữ hơn nữa vào các vị trí cao cấp và xóa bỏ các rào cản đối với sự phát triển của phụ nữ. Bên cạnh đó, cũng có những đề xuất về cách thức nâng cao năng lực của phụ nữ để vận động bầu cử hiệu quả và sắp xếp một cách có chiến lược hơn vị trí của phụ nữ trong danh sách bầu cử. Phần phụ lục đưa ra những đề xuất cụ thể cho các tổ chức tham gia vào quá trình bầu cử, bao gồm Đảng Cộng sản Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Mặt trận Tổ quốc, các Bộ và các đối tượng khác. Việc thực hiện các khuyến nghị và đề xuất sẽ có tác động trực tiếp đảo ngược xu thế suy giảm hiện tại và đảm bảo Việt Nam lại trở thành quốc gia hàng đầu thế giới về sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí đại biểu dân cử và vị trí lãnh đạo.

1. Giới thiệu

Chính phủ Việt Nam xem giai đoạn hiện nay là thời kì *đẩy nhanh công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước*. Năm 2010, Việt Nam được xếp hạng là *nước có thu nhập trung bình*. Cải cách kinh tế đã giúp biến Việt Nam thành một trong những nước có mức tăng trưởng GDP cao nhất trên thế giới. Những biến đổi như vậy nhìn chung cũng nên tương xứng với những cải thiện trong lĩnh vực bình đẳng giới và tỷ lệ phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo. Tuy nhiên, ở Việt Nam sự thật có vẻ ngược lại. Mặc dù Việt Nam vẫn luôn là nước đi đầu ở châu Á và trên thế giới về bình đẳng giới nhưng sự tham gia của phụ nữ lại đang giảm sút. Năm 2007, Việt Nam xếp hạng thứ 42 trên thế giới về chỉ số khoảng cách giới, chỉ sau Thụy Sĩ và cách xa Băng-la-đét, Trung Quốc, Thái Lan, Pháp và Liên bang Nga. Đến năm 2011, các nước này đều đã vượt Việt Nam khi Việt Nam trượt xuống thứ hạng 71 trên thế giới (xem Bảng 1).



BẢNG 1: Nguồn: Diễn đàn Kinh tế thế giới Báo cáo Khoảng cách giới toàn cầu 2011

Để làm rõ nghịch lý này, báo cáo tập trung vào một lĩnh vực liên quan mà số lượng lãnh đạo nữ trong mười năm qua đã sụt giảm – số lượng nữ đại biểu Quốc hội.

Báo cáo được soạn thảo dựa trên nghiên cứu tài liệu, phân tích khuôn khổ luật pháp và chính sách cũng như một chuyến khảo sát thực tế của chuyên gia quốc tế và tư vấn độc lập trong nước. Các cuộc phỏng vấn được tiến hành trong thời gian 3 tuần trong tháng 5 - 2012 (xem Phụ lục 2 về Danh sách các cuộc phỏng vấn và câu hỏi phỏng vấn). Nhóm nghiên cứu đã phỏng vấn:

- 4 đại biểu Quốc hội (ĐBQH) đương nhiệm
- 12 đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu
- 2 cán bộ Nhà nước (BLĐTBXH)
- 3 cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ (cấp Trung ương và cấp tỉnh)
- 2 cán bộ Mặt trận Tổ quốc (cấp Trung ương và cấp tỉnh)
- 1 tổ chức phi Chính phủ trong nước (Trung tâm hỗ trợ giáo dục và nâng cao năng lực cho Phụ nữ)
- 5 đại diện các tổ chức quốc tế (UNWomen - Cơ quan Liên hợp quốc về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ)
- 1 ứng viên không trúng cử

Sau phỏng vấn, nhóm đã tổ chức lấy ý kiến phản hồi của 11 đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu và các nhà vận động chính sách là nữ. Các chị em tham gia buổi trao đổi này đã cho ý kiến về các kết quả sơ bộ của báo cáo và đưa ra các khuyến nghị.

Nghiên cứu luật pháp và chính sách hiện hành cho thấy Việt Nam có khuôn khổ luật pháp mạnh về bình đẳng giới và về sự tham chính của phụ nữ (xem Phụ lục 4). Tuy nhiên, Việt Nam thường không đạt được các mục tiêu và thực thi luật một cách không đầy đủ.

Mở đầu của báo cáo là phần bối cảnh, liệt kê các con số thống kê về số lượng đại biểu nữ ở Việt Nam qua các thời kì; bối cảnh chính trị và kinh tế; các hiệp ước quốc tế và luật, các chính sách trong nước, và thảo luận về việc thực thi những luật này. Phần tiếp theo của báo cáo trình bày về quá trình bầu cử ở Việt Nam với mục tiêu xác định lĩnh vực cụ thể nào trong quá trình giới thiệu đại biểu và bầu cử đã cản trở sự tham gia của phụ nữ. Phần tiếp theo thảo luận về các chủ thể, thể chế chính tác động tới sự tham gia của phụ nữ - các tổ chức này có thể cải tiến chức năng và hoạt động của mình để hỗ trợ phụ nữ hiệu quả hơn như thế nào. Trong phần cuối của báo cáo chúng tôi đưa ra những khuyến nghị chung mà nếu được thực hiện sẽ nâng cao đáng kể sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo ở Việt Nam.

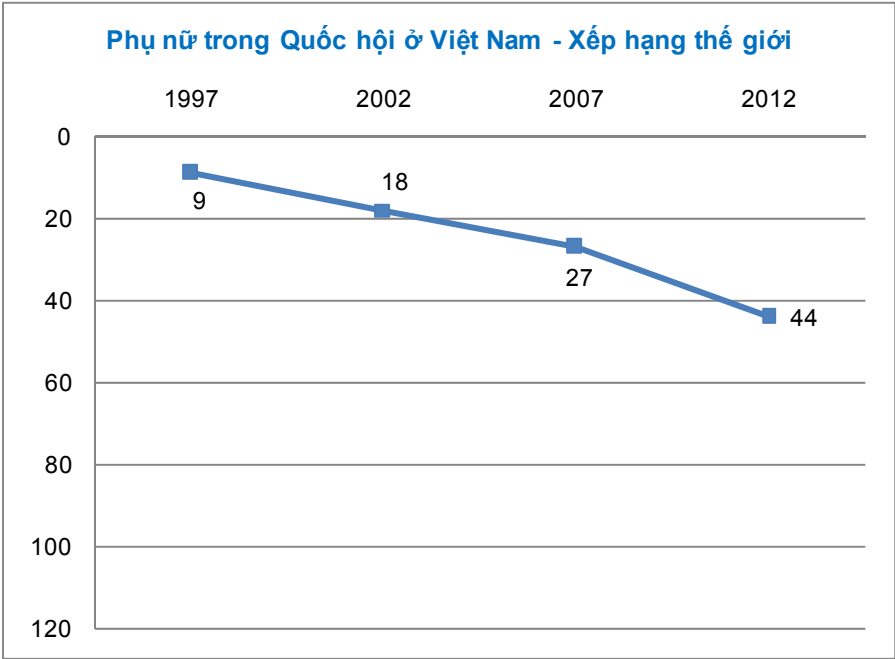
Nghiên cứu mong muốn đưa ra các giải pháp mang tính thực tiễn cao, xác định các rào cản đối với sự tiến bộ của phụ nữ trong chính trị, cơ hội cho phụ nữ và những thay đổi trong chính sách có thể đảo ngược xu hướng. Ví dụ: Vấn đề là ở đâu? Ai có thể làm gì? Nghiên cứu không nhằm mục đích đổ lỗi, quy kết trách nhiệm mà nhằm xác định những lỗ hổng và khả năng thực hiện thay đổi.

2. Bối cảnh

2.1 Các con số

2.1.1 Xếp hạng quốc tế

Sự tham chính của phụ nữ là một trong những lĩnh vực Việt Nam luôn vượt trội hơn các nước có nền kinh tế tương tự. Nhưng trong mười năm qua, rất khó giải thích tại sao thứ hạng tương quan của Việt Nam trên thế giới về số lượng đại biểu Quốc hội nữ đã rớt xuống đáng kể. Vào năm 1997, Việt Nam là một trong mười nước đứng đầu trên thế giới trong bảng xếp hạng Liên minh Nghị viện thế giới về số lượng đại biểu nữ trong Quốc hội. Năm 2002, Việt Nam vẫn xếp hạng thứ 18 trong 118 nước. Việt Nam đứng trước Australia (xếp thứ 19), Lào (xếp thứ 25) và Trung Quốc (xếp thứ 28). Đến năm 2012, Việt Nam đã rớt xuống thứ 44 trên thế giới (xem Bảng 2).



BẢNG 2: Nguồn: Liên minh Nghị viện

Ở các cấp chính quyền khác, Việt Nam đứng thứ 7 trong số 21 nước châu Á về số lượng phụ nữ tham gia chính quyền ở các cấp dưới cấp Trung ương (Palmieri 2010). Ở cấp lãnh đạo cao nhất,

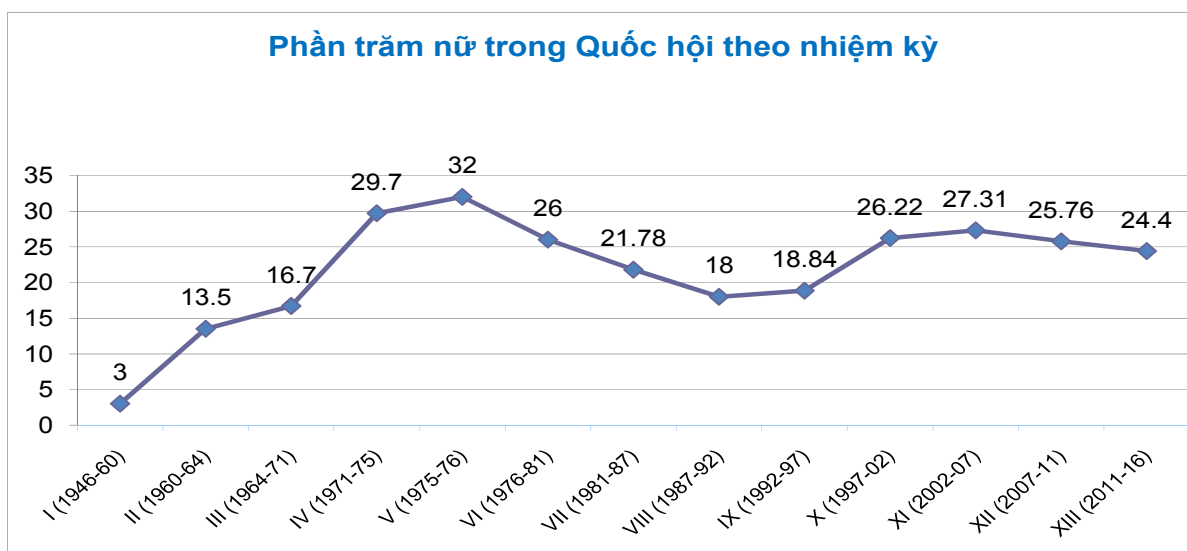
thứ hạng của Việt Nam còn thấp hơn. Theo chỉ số khoảng cách giới năm 2011, Việt Nam xếp thứ 124 trên thế giới và thứ 20 (trong tổng số 22 nước) ở châu Á về số lượng phụ nữ nắm các vị trí lãnh đạo ở cấp Bộ (Hausmann, Tyson và Zahidi 2011). Một thập kỉ trước, Việt Nam đã có số lượng phụ nữ trong nội các lớn nhất ở châu Á (Mitchell 2000). Đây là một sự suy giảm quá nhanh.

Có một nghịch lí là trong khi số lượng phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo đang giảm sút nhanh chóng, các chỉ số về giới khác lại đang được cải thiện. Năm 2011, Việt Nam đứng thứ nhất ở châu Á và đứng thứ 13 trên thế giới về sự tham gia của phụ nữ vào lực lượng lao động (Hausmann et. al. 2011). Năm 2008, tỉ lệ biết chữ của phụ nữ ở Việt Nam vượt quá 90%, tỉ lệ tiếp cận dịch vụ y tế là 85% và phụ nữ chiếm 47% lực lượng lao động có tay nghề (Augustiana 2010). Tuy nhiên, tiến bộ liên tục của Việt Nam về phát triển kinh tế và con người có thể gặp khó khăn bởi sự suy giảm nhanh tỉ lệ tham chính của phụ nữ ở cấp cao nhất. Những nước thực hiện bình đẳng giới kém cũng có xu hướng là những nước xếp hạng thấp nhất trong việc hoàn thành các Mục tiêu Phát triển thiên niên kỉ của Liên hợp quốc. (Tuminez 2012):

“Phân tích [mới] cho thấy sự mất cân bằng quyền lực và bất bình đẳng giới ở cấp quốc gia có mối liên hệ với sự giảm sút trong việc tiếp cận nước sạch và vệ sinh, suy thoái đất, và tử vong do ô nhiễm không khí trong nhà và bên ngoài, qua đó làm tăng các tác động có liên quan tới chênh lệch thu nhập. Bất bình đẳng giới cũng tác động tới các kết quả môi trường và làm cho các tác động này trở nên xấu hơn.”
(Báo cáo Phát triển con người Chương trình Phát triển Liên hợp quốc 2011)

2.1.2 Số lượng phụ nữ - các xu hướng

Để xác định các lí do dẫn tới giảm sút sự tham chính của phụ nữ ở Việt Nam, cần lưu ý rằng những biến động này không hoàn toàn bất bình thường trong lịch sử Việt Nam (xem Bảng 3). Số lượng nữ đại biểu Quốc hội cao nhất vào năm 1975, ngay sau khi kết thúc chiến tranh chống Mỹ. Sau mốc này, số lượng đại biểu nữ đã giảm sút nhanh chóng cho đến khi bắt đầu khởi xướng công cuộc *Đổi mới*. Năm 1987, số lượng đại biểu nữ ở mức thấp nhất tính đến nay, và sau đó bắt đầu tăng trở lại – đến đỉnh điểm là năm 2002. Kể từ đó, cũng có sự suy giảm mặc dù không giảm mạnh như sau năm 1975.



BẢNG 3: Nguồn: Văn phòng Quốc hội, 2011. Trích dẫn từ báo cáo Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam, 2012.

Cũng cần lưu ý rằng trong khi số lượng phụ nữ được bầu vào Quốc hội giảm, thì tình hình lại khác ở các cấp chính quyền khác. Tương tự, số lượng phụ nữ giữ vai trò lãnh đạo cấp cao giảm trong một số lĩnh vực này nhưng lại tăng ở các lĩnh vực khác. Ví dụ, trong nhiệm kì hiện tại, mặc dù chưa đến một nửa số chủ nhiệm các ủy ban của Quốc hội là phụ nữ (ít hơn so với mười năm trước), nhưng trong cơ quan có ảnh hưởng lớn là Ủy ban Thường vụ Quốc hội, số phụ nữ hiện tại lại nhiều hơn. (Xem Bảng 4).

Tỉ lệ phụ nữ trong Quốc hội qua các giai đoạn 2002–2007, 2007–2011 và 2011–2016

Chức vụ	2002-2007	2007-2011	2011-2016
Đại biểu Quốc hội	27,30	25,76	24,4
Thành viên Ủy ban Thường trực	22,20	15,76	23,53
Chủ nhiệm Ủy ban	25,00	22,22	11,11

BẢNG 4: Nguồn: Văn phòng Quốc hội, 2011. Trích dẫn từ báo cáo Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam, 2012.

Khi nghiên cứu tình hình ở cấp tỉnh và cấp địa phương trong cùng giai đoạn, trên thực tế, số lượng đại biểu nữ lại có sự gia tăng nhẹ (xem Bảng 5). Mặc dù báo cáo chỉ đề cập tới sự tham gia của phụ nữ trong Quốc hội, song ta cần lưu ý rằng xu hướng giảm ở cấp Trung ương không nhất thiết đúng ở cấp địa phương. Có thể có một số nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân vận động bầu cử ở cấp địa phương rất khác và thân thiện hơn so với vận động bầu cử ở cấp toàn quốc. Tuy nhiên, điều đó cũng cho thấy có cơ sở vững chắc để cải thiện con số này ở cấp Trung ương.

Tỉ lệ phụ nữ là đại biểu Hội đồng Nhân dân tỉnh, huyện và xã qua các 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

BẢNG 5: Nguồn: Văn phòng Quốc hội, 2011. Trích dẫn từ báo cáo Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam, 2012.

Một xu hướng phát triển quan trọng khác là chất lượng đại biểu nữ đang được nâng cao. “Các nữ đại biểu Quốc hội ngày càng có ý kiến nhiều hơn và ngày càng dám nói thẳng”, một đại biểu Quốc hội đương nhiệm nói. Trình độ học vấn và chuyên môn của các nữ đại biểu Quốc hội cũng đang tăng lên. Hầu hết những người được phỏng vấn đều cho rằng chất lượng đại biểu nữ được nâng cao là một bước tiến tích cực, ngoại trừ một người có ý kiến rằng ngày nay phụ nữ ở những vị trí đó chủ yếu mang tính hình thức và không có ảnh hưởng như trước kia.

2.1.3 Các mục tiêu

Ở tất cả các cấp chính quyền, có một mẫu số chung là các mục tiêu do Chính phủ Việt Nam đề ra trong các chiến lược giới khác nhau đều không thực hiện được. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới đã đặt chỉ tiêu bầu tối thiểu 30% đại biểu là nữ nhưng bất chấp những nỗ lực dự thảo luật về vấn đề này, trong kì bầu cử vừa qua không có một chỉ tiêu chính thức nào được thông qua (Duong 2012). Số ứng cử viên nữ chiếm 37% và số đại biểu nữ được bầu chiếm 24,4%. Mục tiêu cho kì bầu cử tiếp theo vào năm 2016 là tối thiểu 35% đại biểu được bầu là nữ (Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020, căn cứ Nghị quyết 57/NQ-CP ngày 1/12/2009). Về nội dung này, luật vẫn còn chung chung. Điều 11 (5a) của Luật Bình đẳng giới qui định một tỉ lệ “thích đáng” phụ nữ được bầu nhưng con số cụ thể thực sự là bao nhiêu thì chi tiết hướng dẫn vẫn còn rất ít trong các quy định. Luật Bình đẳng giới cũng quy định phải tham vấn Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (HLHPNVN) khi xây dựng các chỉ tiêu:

“Số lượng nữ đại biểu Quốc hội được ước tính dựa trên yêu cầu của Đoàn Chủ tịch Ban Chấp hành Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, bảo đảm tỉ lệ nữ thích đáng.” (Phỏng vấn cán bộ TW Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam)

Trong phỏng vấn với các cán bộ Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (HLHPNVN), họ cho biết HLHPNVN thường đề xuất khoảng 45-50% nữ trong danh sách ứng cử. Nhưng vì chỉ được tham gia vào giai đoạn đầu của vòng “hiệp thương lần thứ nhất”, Hội khó kiểm soát được con số cuối cùng khi tính đến các lợi ích khác. Mặc dù Hội Liên hiệp Phụ nữ có tiến hành các chuyến “thị sát” tới 63 tỉnh thành và có quyền yêu cầu bổ sung tên các nữ ứng cử viên vào danh sách bầu cử, có rất nhiều ý kiến khác nhau về việc thực thi quyền này của Hội. Một số người được phỏng vấn – những người đã từng có thời gian làm việc chặt chẽ với Hội Liên hiệp Phụ nữ, tin rằng các nỗ lực của Hội đã góp phần vào việc họ trúng cử, đặc biệt ở cấp tỉnh. Trong khi đó, một số người khác lại chỉ trích rằng HLHPNVN không sử dụng quyền hạn được trao. Ví dụ, trong kì đại hội gần đây nhất của HLHPNVN, vấn đề tham chính của phụ nữ đã không được đưa ra thảo luận. Tuy nhiên, trong các cuộc phỏng vấn của chúng tôi với đại diện của Hội Liên Hiệp Phụ nữ, họ khẳng định cam kết đảm bảo tỉ lệ tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các cơ quan dân cử.

2.2 Các hiệp ước quốc tế

Việt Nam đã kí kết một số hiệp ước quốc tế về vấn đề bình đẳng giới. Năm 1980/82 Việt Nam kí kết Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW). Điều 7 của Công ước quy định:

“Các nước tham gia Công ước phải áp dụng mọi biện pháp thích hợp nhằm xóa bỏ sự phân biệt đối xử với phụ nữ trong đời sống chính trị và cộng đồng của đất nước và đặc biệt là phải đảm bảo cho phụ nữ, trên cơ sở bình đẳng với nam giới, được thụ hưởng các quyền sau: (a) Tham gia bỏ phiếu trong mọi cuộc bầu cử và trưng cầu dân ý, được quyền ứng cử vào tất cả các cơ quan dân cử; (b) Được tham gia xây dựng và thực hiện các chính sách của Chính phủ, tham gia vào bộ máy và các chức vụ nhà nước ở mọi cấp chính quyền; (c) Tham gia vào các tổ chức xã hội và hiệp hội phi Chính phủ liên quan đến đời sống cộng đồng và chính trị của đất nước” (Danh mục tham khảo)

Việt Nam cũng đã phê chuẩn Cương lĩnh Hành động Bắc Kinh (1995) và các Mục tiêu phát triển thiên niên kỉ (MDG) của Liên hợp quốc. Mục tiêu MDG số 3 đưa ra cụ thể các chỉ tiêu đo lường được về thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ, trong đó có số lượng ghế trong Quốc hội do phụ nữ nắm giữ.

2.3 Bối cảnh chính trị và kinh tế

Sau giai đoạn tăng trưởng nhanh vào những năm 90, tổng sản phẩm quốc dân (GDP) của Việt Nam chậm dần xuống còn 5% hoặc 3% tính theo đầu người, trong khi lạm phát lại xấp xỉ 20% (Fforde 2011). Sự chững lại trong tăng trưởng kinh tế và thu nhập thực tế đã mang đến những thách thức xã hội mới. Một số phụ nữ được phỏng vấn cho rằng nhu cầu bức xúc giải quyết vấn đề suy thoái kinh tế đã khiến Đảng Cộng sản “sao nhãng” các giá trị xã hội chủ nghĩa. Những người này còn cho rằng đi cùng với thất nghiệp trong giới trẻ sẽ là các tệ nạn xã hội mới như ma túy và tội phạm, khiến các bà mẹ ngày càng lo lắng về con em ở độ tuổi vị thành niên và phải tự kiểm chế không tham gia vào cuộc chơi chính trị vốn đòi hỏi nhiều sức lực để bảo vệ gia đình khỏi những “tệ nạn” này. Ngược lại, một số khác thì lại cho rằng do những cải cách mới về kinh tế mà nhiều phụ nữ đã tìm thấy những cách thức khác để làm kinh tế và phát triển sự nghiệp, không nhất thiết quan tâm theo đuổi chính trị như một cách tiến thân như trước kia nữa. Những xu hướng gần đây về sự tham gia lãnh đạo của phụ nữ cần phải được xem xét trong bối cảnh chính trị và kinh tế hiện tại.

2.4 Khuôn khổ luật pháp và chính sách

Theo các tiêu chuẩn quốc tế, Việt Nam có hệ thống luật pháp và khuôn khổ chính sách về bình đẳng giới khá vững chắc (xem danh sách tổng hợp ở Phụ lục 4). Đối với những người muốn đẩy mạnh sự tham gia lãnh đạo của phụ nữ thì luật Việt Nam đã có cơ sở vững chắc để viện dẫn. Trên thực tế, câu hỏi đáng đặt ra không phải là Việt Nam có tuân thủ các thông lệ quốc tế hay không mà là tại sao Việt Nam không hiện thực hóa được các nghĩa vụ của mình theo nội luật.

Hiến pháp Việt Nam bảo đảm rằng:

“Công dân nam và nữ có quyền bình đẳng về mọi mặt và nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm nhân phẩm phụ nữ.” (Hiến pháp Việt Nam)

Luật Bình đẳng giới là khuôn khổ pháp luật cơ bản để phụ nữ thực hiện các quyền của mình. Sự tham gia của phụ nữ là một nội dung trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới 2011-2020. Chiến lược này là một bộ phận cấu thành Chiến lược Phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011-2020 và sẽ tiếp tục cụ thể hóa các chính sách của Đảng và Nhà nước về bình đẳng giới trong mười năm tới. Đồng thời, chiến lược này sẽ thúc đẩy những kết quả gần đây của Chiến lược quốc gia về sự tiến bộ của phụ nữ 2010. Chương trình quốc gia về bình đẳng giới (2011) bao gồm một lĩnh vực hoạt động cụ thể về đẩy mạnh sự tham gia lãnh đạo của phụ nữ ở các cấp hành chính và lập pháp cũng như chuẩn bị các ứng cử viên nữ cho cuộc bầu cử 2016. Một số nghị quyết của Bộ Chính trị cũng định hướng thực hiện và giám sát các luật này. Nghị quyết 11 đưa ra mục tiêu đến năm 2020, tối thiểu 35% đến 40% đại biểu Quốc hội và Hội đồng Nhân dân là nữ. Bên cạnh đó, một số Chỉ thị và Quyết định cũng nêu rõ hơn các trách nhiệm và hình thức kỉ luật.

2.5 Thực thi luật và chính sách

Nguyên nhân Việt Nam không đạt được các mục tiêu đề ra rõ ràng không phải là do thiếu luật và chính sách về bình đẳng giới. Vấn đề là ở việc thực thi luật hiện hành. Do Luật Bình đẳng giới còn chung chung, ví dụ sử dụng các từ như tỉ lệ “thích đáng” nên việc cụ thể hóa được quyết định trong các quy định và chỉ thị hướng dẫn. Một trong những vấn đề lớn nhất là không có cá nhân hoặc tổ chức cụ thể nào chịu trách nhiệm thực hiện các mục tiêu, và ít biện pháp kỉ luật nếu không đạt mục tiêu. Điều đó có nghĩa là phần lớn việc thực thi phụ thuộc vào ý chí chính trị. Khi không có sự chỉ đạo và giám sát rõ ràng ở cấp Trung ương, kết quả sẽ phụ thuộc nhiều vào ý chí cá nhân của các quan chức cao cấp tại địa phương và khả năng của Hội Phụ nữ tại địa phương.

“Những năm trước, quan chức địa phương còn lầy lăm xấu hổ nếu tình hình không bầu được một nữ đại biểu nào. Tôi còn nhớ một bí thư tỉnh ủy đã phải trốn tránh vì sợ và xấu hổ khi Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đến tìm gặp ông. Nhưng bây giờ, không còn ai giám sát nữa và cũng chẳng còn hình thức kỉ luật nào.” – một đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu cho biết.

Một trong những vấn đề được phát hiện qua các cuộc phỏng vấn là trên thực tế, 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. Các cấp này bao gồm Bộ Chính trị, các Ban Đảng, Bộ Nội vụ, Ban Tổ chức Trung ương Đảng và Ủy ban Thường vụ Quốc hội. Một số người được phỏng vấn dẫn chứng rằng trong quá khứ khi có phụ nữ giữ chức vụ Phó Trưởng Ban Tổ chức Trung ương Đảng thì đã có nhiều phụ nữ được đề bạt lên các vị trí cấp cao. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng thành công này là do cam kết của cá nhân đó mong muốn cho nhiều phụ nữ được thăng tiến hơn. Chỉ đơn giản đưa phụ nữ vào các vị trí cao cấp chưa chắc đảm bảo các chị em này sẽ xúc tiến công tác phụ nữ vì các chị em khác:

“Cần một người phụ nữ có cam kết về bình đẳng giới, có tư tưởng phụ nữ bình quyền. Từ năm 1930, chỉ có hai lần, kể cả hiện tại, có một phụ nữ là thành viên Bộ Chính trị. Và số lượng phụ nữ là thành viên Ủy ban Thường vụ Quốc hội hiện tại cao hơn nhưng số đại biểu nữ lại giảm xuống. Điều đó phụ thuộc vào chính con người đó, vào sự nhận thức và cam kết của họ.” - đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu

Số lượng phụ nữ giữ những vị trí có ảnh hưởng trong Đảng Cộng sản vẫn thấp ở các cấp (xem Bảng 6). Ở cấp Trung ương, số lượng phụ nữ trong các Ban Đảng chưa đến 9%.

Tỉ lệ phụ nữ trong Đảng ủy ở cấp Trung ương, tỉnh, huyện và xã trong các giai đoạn 2001–2005, 2006-2010 và 2011-2016

Ban chấp hành	2001-2006	2006-2010	2011-2016
Cấp Trung ương	8,6	8,13	8,57
Cấp tỉnh	11,32	11,75	11,37
Cấp huyện	12,89	14,70	15,01
Cấp xã	11,88	15,08	18,01

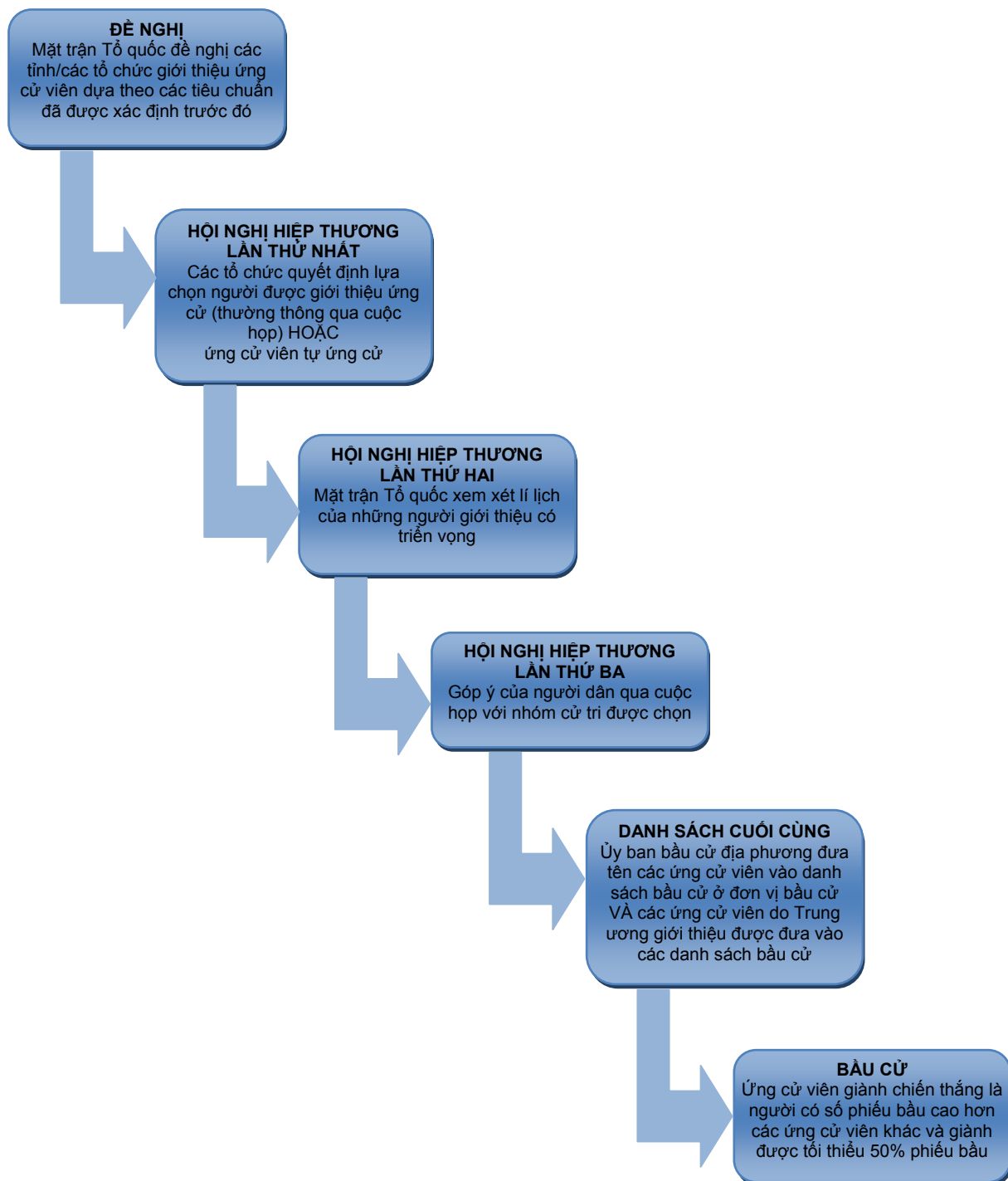
BẢNG 6: Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, 2011 trích dẫn từ báo cáo Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam, 2012.

3. Quá trình: phụ nữ bị rơi rụng ở giai đoạn nào?

Các thực tiễn điển hình trên quốc tế xác định ba đối tượng trong quá trình bầu cử mà phụ nữ có thể được khuyến khích tham gia vào hoạt động chính trị hoặc bị rơi rụng. Đó là: a) “người có nguyện vọng” chính trị – các chị em ứng cử viên tiềm năng nhưng chưa chủ động tham gia vào chính trị; b) người được giới thiệu – các chị em trong quá trình được Đảng giới thiệu; và c) ứng cử viên – các chị em có tên trong danh sách bầu cử. Ở nhiều quốc gia, phụ nữ bị rơi rụng nhiều nhất ở hai giai đoạn đầu; một khi có tên trong danh sách bầu cử, phụ nữ thường có cơ hội được bầu giống như các đồng nghiệp nam giới có trình độ ngang bằng. Để hiểu rõ được việc bầu phụ nữ vào Quốc hội ở Việt Nam gặp những thách thức nào, ta cần phân tích từng giai đoạn bầu cử, để từ đó xác định những rào cản và cơ hội tiềm năng cho phụ nữ.

3.1 Quá trình lựa chọn và giới thiệu ứng cử viên ở Việt Nam

Mặc dù những người được phỏng vấn đều mô tả quá trình này một cách khác nhau nhưng vẫn có thể rút ra được một số nét chung. Trong một số trường hợp, một số bước chỉ mang tính hình thức hoặc hoàn toàn không có nhưng đó có vẻ như là những trường hợp cá biệt. Xem Phụ lục 5 để biết chi tiết hơn về quy trình này theo quy định chính thức và luật pháp của Việt Nam. Các bước dưới đây là do những người được phỏng vấn chia sẻ dựa trên những trải nghiệm thực tiễn của họ:



Bước 1. Mặt trận Tổ quốc yêu cầu cơ quan nhà nước, đơn vị, tổ chức đề xuất danh sách ứng cử viên:

- Theo hướng dẫn của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Hội đồng Bầu cử và các cấp cao nhất của Đảng Cộng sản.
- Mặt trận Tổ quốc Trung ương gửi “cơ cấu” này tới các Mặt trận Tổ quốc tỉnh ở cả 63 tỉnh thành.
- “Cơ cấu” hàm chỉ các tiêu chí cụ thể đối với từng ghế. Tiêu chí có thể chung chung (có nghĩa là: 30% là phụ nữ) hoặc rất cụ thể (có nghĩa là: có ứng cử viên công tác trong một trường đại học hoặc doanh nghiệp nhà nước). Cơ cấu phải đảm bảo hài hòa lợi ích của các thành phần xã hội khác nhau như nông dân, vùng miền, thanh niên, doanh nghiệp, nhà khoa học, dân tộc thiểu số, phụ nữ, v.v... Để bảo đảm tính đại diện của mọi thành phần xã hội ở cấp toàn quốc, cơ cấu này thường không linh hoạt ở cấp tỉnh.
- Mặt trận Tổ quốc tỉnh nhận hướng dẫn về cơ cấu và gửi yêu cầu tới từng tổ chức cụ thể để giới thiệu những người đáp ứng các tiêu chí đề ra.

- Những người tự ứng cử không do tổ chức nào giới thiệu sẽ hoàn thiện hồ sơ do Mặt trận Tổ quốc tại địa phương cung cấp.

Bước 2. Tổ chức giới thiệu ứng viên (có thể là Ủy ban Nhân dân tỉnh, Công đoàn, doanh nghiệp nhà nước, vv...) sẽ tổ chức họp quyết định lựa chọn người để giới thiệu ứng cử (vòng hiệp thương thứ nhất). Đôi khi bước này chỉ mang tính hình thức bởi vì có thể chỉ có một người đáp ứng tất cả các tiêu chí và có đủ thâm niên. Trong các trường hợp khác, số người được giới thiệu có thể nhiều hơn số vị trí cho phép và những người này sẽ bị chất vấn để lựa chọn ra người phù hợp nhất. Các đại hội do cơ quan giới thiệu ứng viên tổ chức và chỉ giới hạn trong một số nhóm đối tượng.

Bước 3. Mặt trận Tổ quốc duyệt hồ sơ của những người được giới thiệu (vòng hiệp thương thứ hai).

Bước 4. Sau khi lí lịch được duyệt, những người được giới thiệu ứng cử tham gia đại hội lấy ý kiến cử tri (vòng hiệp thương thứ ba). Các đại hội này chỉ giới hạn trong một số nhóm đối tượng nhất định. Trong thời gian này, Mặt trận Tổ quốc tại địa phương sẽ loại bỏ một số ứng viên được giới thiệu.

- Các kì đại hội này được bố trí lệch nhau và có phần chất vấn với các nhóm liên quan đến người được giới thiệu ứng cử như cơ quan công tác, cơ quan chủ quản, công đoàn.
- Các cuộc họp do Mặt trận Tổ quốc tại địa phương tổ chức và thành phần dự đại hội phải theo giấy mời.
- Chủ đề chất vấn bao gồm tiểu sử gia đình, tư cách cá nhân và tính chính xác của lý lịch.

Bước 5. Hội đồng bầu cử địa phương, dưới sự hướng dẫn của Hội đồng Nhân dân tỉnh và Đảng bộ địa phương sẽ quyết định phân bổ ứng viên xuống các đơn vị bầu cử nào và tên ứng viên được đưa vào danh sách bầu cử tại đơn vị bầu cử đó. Ở giai đoạn này, các ứng cử viên do Trung ương đề cử (“ứng cử viên do Trung ương giới thiệu”) cũng được đưa vào danh sách bầu cử, bao gồm các quan chức cao cấp của Đảng và Chính phủ, các đại biểu đương nhiệm và đại diện Mặt trận Tổ quốc Trung ương. Năm 2011, trong số 500 đại biểu được bầu, có 182 người được Trung ương giới thiệu.

Bước 6. Để trúng cử, ứng cử viên phải được đa số phiếu - nhiều phiếu hơn ứng cử viên bị loại và được ít nhất 50% tổng số phiếu được tính.

3.2 Người có nguyện vọng

Có nhiều yếu tố tác động tới việc chị em có đủ phẩm chất và nguyện vọng thực sự trở thành ứng viên. Sau đây là những yếu tố được nêu nhiều nhất trong các cuộc phỏng vấn.

3.2.1 Áp lực gia đình và xã hội

Phần lớn các đại biểu quốc hội đương nhiệm và đã nghỉ hưu khi được phỏng vấn đều kể về những khó khăn khi phải cân bằng cuộc sống gia đình và sự nghiệp chính trị. Họ kể về khối lượng công việc tăng gấp ba – việc nhà và chăm sóc gia đình, công việc cơ quan và thăng tiến sự nghiệp chính trị. Một số chị em khi phỏng vấn đã chia sẻ rằng lần đầu tiên được gợi ý ứng cử, họ không hề muốn nhưng cảm thấy có trách nhiệm với Đảng. Hai chị được phỏng vấn cho rằng gia đình là lý do chính khiến họ không tái cử. Hầu hết các chị làm chính trị lâu (ba nhiệm kì hoặc nhiều hơn) cho biết chồng các chị rất ủng hộ và đã đảm đương thêm một số việc như đưa con đi học hoặc đi chợ. Một số khác nêu yếu tố may mắn vì bố mẹ vẫn còn khỏe và có thể nhận trách nhiệm chăm cháu. Tuy nhiên, những được phỏng vấn cũng đều kể về các nữ đại biểu Quốc hội “khác” có con bắt đầu học sa sút và gặp rắc rối. Một vài chị kể về các trường hợp hôn nhân tan vỡ hay ngoại tình vì tham gia vào chính trị, và đòi hỏi thường xuyên phải xa nhà trong thời gian dài. Những người được phỏng vấn cũng đề cập đến những khó khăn mà nam giới gặp phải khi vợ có chức vụ cao hơn, ví dụ như việc bị anh em bạn bè chế nhạo. Phần lớn những người được phỏng vấn cho rằng đối với phụ nữ Việt Nam, dù có nổi tiếng hay xuất chúng thế nào chăng nữa, nhưng gia đình vẫn là ưu tiên hàng đầu và quan hệ trong gia đình vẫn theo nguyên tắc gia trưởng.

“Khi chị em chúng tôi về nhà, chúng tôi phải quên rằng chúng tôi là lãnh đạo và trở nên phụ thuộc và phục tùng. Chúng tôi làm việc nhà gấp đôi vì cảm thấy có lỗi vì đã xa nhà. Đối với một số người trong chúng tôi, điều đó thật nặng nề và làm chúng tôi rất buồn.” – một đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu

“Tôi không bao giờ nói chuyện với chồng về công việc chính trị của tôi, anh ấy là doanh nhân và không quan tâm đến những điều đó.” – một đại biểu Quốc hội đương nhiệm

“Một trong những đồng nghiệp nam bảo tôi rằng tôi nên nghỉ hưu vì ở tuổi này, tôi nên ở nhà chăm sóc con cháu.” – một đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu

Vấn đề trách nhiệm gia đình trở nên lớn hơn đối với các chị em trẻ lần đầu trúng cử, bất kể là đại biểu chuyên trách hay kiêm nhiệm¹. Một đại biểu chuyên trách kể rằng trong ba năm đầu sau khi trúng cử, chị sống ở Hà Nội nhưng gia đình của mình sống ở tỉnh nhà. Con chị còn nhỏ và chị phải sống xa con. Sau ba năm, chị quyết định chuyển gia đình về Hà Nội nhưng bắt đầu gặp phải những khó khăn khác ví dụ như thuyết phục chồng và mẹ chồng đã già yếu ra Hà Nội. Thách thức đối với các đại biểu kiêm nhiệm thậm chí có thể còn lớn hơn vì phải cùng lúc làm chính trị, đi công tác vừa phải phát triển sự nghiệp vốn đã đòi hỏi nhiều thời gian và công sức. Một đại biểu Quốc hội trẻ nói rằng chị không tái cử vì không thể cân đối vai trò đại biểu Quốc hội với công việc chuyên môn và trách nhiệm chính trị ở địa phương:

“Chồng tôi ủng hộ nhưng trở thành đại biểu kiêm nhiệm thật bất lợi. Tôi muốn trở thành đại biểu chuyên trách. Tôi phải đi Hà Nội 3-4 lần trong một năm, mỗi lần một tháng. Thêm vào đó, do biết tiếng Anh nên tôi hay phải đi nước ngoài. Tôi muốn có thêm đứa nữa nhưng đã phải chờ 5 năm rồi. Không có nhiều nữ đại biểu Quốc hội trẻ mà lại có con.” – một cựu đại biểu Quốc hội cho biết

Có thể có một giải pháp là Quốc hội có thể cấp ngân sách cho các đại biểu đi lại thường xuyên hơn giữa Hà Nội và địa phương tranh cử. Ở thành phố Hồ Chí Minh, Hội đồng Nhân dân thành phố đã dành ngân sách riêng cho các đại biểu Quốc hội đi lại. Tuy nhiên, có khi ngân sách sẽ chỉ dành cho những chuyến đi họp theo yêu cầu tại Hà Nội – có nghĩa là có thể xa gia đình một tháng hoặc nhiều hơn – trong khi các tỉnh khác có thể không đủ ngân sách cho việc đi lại như vậy.

“Đôi khi có thể bắt gặp các đại biểu Quốc hội ăn cơm ở quán vỉa hè vì phụ cấp không đủ” – một đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu

“Nếu được cấp ngân sách để có thể thăm gia đình thường xuyên thì sẽ có sự khác biệt lớn. Nhưng Việt Nam vẫn chưa phát triển như các nước khác và ngân sách Quốc hội vẫn rất hạn chế.” – một đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu

Khi chia sẻ về các vấn đề liên quan tới cuộc sống gia đình, các chị cũng cho biết, những lời chỉ trích không chỉ xuất phát từ nam giới mà còn từ chính phụ nữ. Các chị đưa ra ví dụ có những chị phụ nữ vận động để các chị “bớt” thêm gánh nặng:

“Mẹ tôi cũng vận động bà con là hãy thương lấy cháu nó, đừng bầu cho nó, nó thêm vất vả. Các mẹ làm thế cũng là vì có ý tốt cả, cũng chỉ vì con vì cháu.” – một đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu cho biết.

Theo kết quả nghiên cứu năm 2011, có 91,3% phụ nữ được hỏi trả lời là nghĩa vụ gia đình là cản trở lớn nhất đối với phát triển sự nghiệp của phụ nữ (PyD 2011).

¹ Đa phần các đại biểu QH là đại biểu kiêm nhiệm và vẫn tiếp tục tham gia các công tác chuyên môn của riêng mình. QH họp một năm hai lần (Trước tiên sẽ họp toàn thể trong 3 ngày, sau đó là họp các ủy ban của QH và cuối kỳ cũng sẽ họp toàn thể 3 ngày). Các đại biểu chuyên trách thường sẽ chuyển công tác ra Hà Nội và thường là chủ nhiệm, phó chủ nhiệm các ủy ban của QH. Một đại biểu sẽ được cử làm trưởng đoàn đại biểu của tỉnh và sẽ công tác chuyên trách tại địa phương bầu cử/khu vực cử tri của mình.

3.2.2 Tư tưởng gia trưởng và định kiến xã hội

Một số người được phỏng vấn không chỉ đề cập đến vai trò của phụ nữ trong gia đình mà còn chỉ ra những khó khăn lớn hơn bắt nguồn từ một xã hội gia trưởng. Một số nói về thực tế rằng lịch sử “phong kiến” của Việt Nam vẫn còn ảnh hưởng đến quan hệ giới trong xã hội, bao gồm việc luôn sử dụng ngôn ngữ trọng nam trong lĩnh vực chính trị. Một nữ đại biểu Quốc hội nói rằng chị cố tình sử dụng từ “đồng chí” trong các bài phát biểu chứ không dùng từ “anh” để mang tính trung lập về giới. Văn hóa nam giới chỉ đạo đã có tác động lớn không chỉ tới việc các cử tri nhận thức về ứng cử viên nữ mà còn tới việc phụ nữ nhận thức về bản thân.

“Tôi đã không nói cho ai biết mình ứng cử Quốc hội vì xấu hổ và sợ thất bại. Thậm chí tôi còn không kể cho bạn bè thân hay gia đình. Mọi người đều ngạc nhiên khi nhìn thấy tên mình trên danh sách bầu cử.” – một đại biểu Quốc hội đương nhiệm

Những đặc điểm mà ở nam giới được coi là tích cực – như tham vọng, lòng dũng cảm và sự quyết tâm – lại bị coi là tiêu cực ở phụ nữ. Một nghiên cứu cho thấy “các lãnh đạo nữ được liên hệ với các đặc điểm như nghe lời, tình cảm, tận tâm, và nín nhịn, vốn là những đặc điểm được coi là không thích hợp đối với các vị trí lãnh đạo” (Nguyễn Thị Thu Hà 2008 – trích dẫn trong báo cáo PyD 2011).

Một số người được phỏng vấn cũng đề cập đến khác biệt trong giao lưu xã hội giữa phụ nữ và nam giới. Một tổ chức tiến hành đào tạo cho các ứng cử viên nữ trong quá trình bầu cử bằng cách tổ chức hoạt động giao lưu giữa học viên với các lãnh đạo và quan chức cao cấp đã đưa ra nhận xét rằng trong khi nam giới đi quan hệ và quảng bá bản thân thì phụ nữ lại chỉ ngồi ngoài rìa và không bắt chuyện với ai. Bên cạnh đó, “văn hóa nhậu” cho phép nam giới liên tục xây dựng các mối quan hệ và giao lưu gặp gỡ những người mới, những người có thể thúc đẩy sự nghiệp của họ. Trong khi đó, phụ nữ thì lại ở nhà buổi tối để hoàn thành các nghĩa vụ với gia đình.

Ở các nước khác, phụ nữ cũng đã tìm cách để tạo cơ hội cho riêng mình bằng cách xây dựng các mạng lưới cho chị em sinh hoạt thường xuyên với nhau, hoặc thành lập các nhóm có cả nam và nữ, vừa xây dựng lòng tin, vừa hướng dẫn và giúp nhau phát triển. Việt Nam có cơ sở vững chắc để thực hiện được điều này nhờ các phong trào đoàn thể hiện tại, đặc biệt là sự hiện diện của Hội Liên hiệp Phụ nữ. Ở những địa phương mà Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam hoạt động mạnh và giúp xây dựng mạng lưới các mối quan hệ cho phụ nữ, số lượng phụ nữ tham gia vào các vị trí lãnh đạo sẽ tăng lên. Đây sẽ là một trong những cơ hội cho phụ nữ tận dụng nếu được thực hiện một cách có hệ thống và có chủ đích, đặc biệt nếu những thành công ở một số tỉnh được chia sẻ và được nhân rộng ở các tỉnh khác.

Nghiên cứu tình huống ở Quảng Ninh

Hội Phụ nữ tỉnh Quảng Ninh đã tạo dựng được một mạng lưới các chị em năng động, tổ chức và hỗ trợ lẫn nhau. Hội tìm kiếm những nữ thanh niên có khả năng và tạo điều kiện cho họ được đào tạo thành lãnh đạo để đảm bảo thế hệ mai sau có được thành công. Mặc dù mạng lưới này ban đầu do thành lập, song nó hoạt động không chính thức và độc lập với các cơ cấu chính trị hiện hành. Trong mạng lưới này, các chị em có tuổi sẽ tìm kiếm các nữ thanh niên có khả năng và hướng dẫn các em phát triển sự nghiệp qua năm tháng. Họ khuyến khích và tư vấn về sự nghiệp và sử dụng những mối liên hệ rộng của mình với các chị em khác trong chính quyền để thúc đẩy việc đề bạt những người trẻ. Một khi mạng lưới đã quyết định hỗ trợ một ai đó, mọi người sẽ cùng hiệp sức để đưa người đó lên, bất kể bất đồng nội bộ. Bằng cách này, phụ nữ sẽ phải không cạnh tranh với nhau và không gây tác động tiêu cực tới những nỗ lực để được đề bạt của nhau. Một nữ đại biểu Quốc hội cho rằng thành công của chị là nhờ sự hỗ trợ của mạng lưới này:

“Đây là những người chủ chốt; mọi người lên kế hoạch, tìm kiếm nữ thanh niên có tiềm năng lãnh đạo, trợ giúp và giúp họ vượt qua các khó khăn. Phụ nữ cùng nhau thống nhất hỗ trợ ai vào vị trí nào. Ví dụ, khi mình ứng cử, các chị ủng hộ mình mặc dù mình còn trẻ, và cũng thống nhất ủng hộ một chị khác có tuổi hơn cũng có tên trong danh sách bầu cử với tôi. Mọi người cùng nhau vận động, giữ vai trò lãnh

đạo, tránh chồng chéo và thuyết phục các cử tri. Các chị cùng nhau đào tạo cho thế hệ đi sau”. – Đại biểu Quốc hội đương nhiệm.

Chị em phụ nữ ở Quảng Ninh cũng hợp tác với nhau để đảm bảo rằng khi người nào đó được cất nhắc sẽ có người khác thay thế mình. Một đại biểu quốc hội kể rằng chị là cán bộ nữ đầu tiên lãnh đạo Đoàn Thanh niên tại trường trung học phổ thông và khi ra trường, chị cũng cố gắng tìm một cán bộ nữ khác để thay thế mình. Tương tự, những đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu không nghĩ rằng mình đã hết việc, và vẫn cần có trách nhiệm dẫn dắt các cán bộ nữ trẻ và đảm bảo rằng những cán bộ này phát huy tiếp được những thành công của mình. Như vậy, những thành quả của thế hệ đi trước sẽ không bị lãng phí.

3.2.3 Nền kinh tế đang thay đổi

Một trong những khác biệt giữa Việt Nam và các nước khác cũng đang trải qua những biến đổi kinh tế nhanh chóng là phụ nữ Việt Nam vẫn luôn tham gia một cách năng động vào công việc kinh doanh cũng như lực lượng lao động. Theo ý kiến của một số người được phỏng vấn, rất nhiều trong số những doanh nhân mới và thành công nhất là phụ nữ. Những biến đổi về kinh tế đã cho phụ nữ có cơ hội thăng tiến khác ngoài con đường chính trị.

“Trước kia, cách duy nhất để có được địa vị và có một cuộc sống tốt là phải vào nhà nước và làm chính trị, nhưng bây giờ, phụ nữ đang có những cách khác. Họ hưởng thụ cuộc sống. Họ gạt bỏ những niềm vui trong cuộc sống để theo đuổi những điều không chắc chắn và sống đời sống khó khăn của một đại biểu Quốc hội làm gì?” – một quan chức Chính phủ cho biết.

Trong khi có một số quy định và hạn chế điều tiết việc sử dụng công quỹ cho vận động bầu cử, các quy định về việc sử dụng tiền của cá nhân trong vận động bầu cử lại rất ít. Đây có thể là lợi thế cho các ứng cử viên hoạt động trong khu vực tư nhân, vốn có thể sử dụng tiền của để có thêm lợi thế. Việt Nam có thể đưa ra giải pháp bằng cách tham khảo các mô hình quốc tế và thông qua những luật hạn chế sử dụng tiền của cá nhân hoặc doanh nghiệp để vận động bầu cử. Mặc dù ở Việt Nam chưa có dấu hiệu cho thấy có vấn đề về khoảng cách giới nhưng thiếu hụt khả năng tiếp cận tài chính là một trong rào cản chính đối với sự tham chính của phụ nữ trên thế giới. Việc thông qua các quy định chặt chẽ sẽ giúp Việt Nam tránh đi theo lối mòn của những nước khác, những nước mà tài chính và doanh nghiệp tư nhân là các yếu tố lớn tác động tới việc ai được bầu và phụ nữ phải đối mặt với những rào cản vô hình trừ khi họ xuất thân từ những gia đình giàu có hoặc có quan hệ.

3.2.4 Các cơ hội để phát triển

Người ta thường đưa ra lí do là “không đủ phụ nữ đạt tiêu chuẩn” để lí giải cho việc thiếu đại biểu quốc hội nữ. Mặc dù đây là một lập luận không hoàn toàn chính xác, tuy nhiên, không thể phủ nhận một sự thật là nguồn đề giới thiệu ứng viên – các Vụ trưởng, vụ phó, cục trưởng, cục phó, lãnh đạo Hội đồng Nhân dân tỉnh, các quan chức cao cấp của Đảng – đều có tỉ lệ phụ nữ khá thấp. Vì vậy, câu hỏi tại sao phụ nữ không phát triển được sự nghiệp trong các cơ quan nhà nước có liên quan trực tiếp đến sự tham chính của phụ nữ, đặc biệt ở một nước như Việt Nam, khi thâm niên là một yếu tố quan trọng quyết định ai được bầu trong khi ở các nước khác những yếu tố như uy tín, hồ sơ hoạt động xã hội và sự nổi tiếng cá nhân là những yếu tố quyết định khả năng thắng cử.

Các vị trí Chủ tịch và Phó Chủ tịch Hội đồng Nhân dân tỉnh thiếu nghiêm trọng sự tham gia của phụ nữ. Hội đồng Nhân dân không những là nơi tìm kiếm nguồn ứng cử viên tiềm năng tốt mà còn là cơ quan “gác cổng” quyết định ai sẽ là ứng cử viên và ai sẽ trúng cử. Ở cấp tỉnh, tỉ lệ phụ nữ giữ vị trí chủ tịch Hội đồng Nhân dân chỉ có 1,56% (xem Bảng 7). Tỉ lệ phụ nữ là chủ tịch Ủy ban nhân dân (nhánh hành pháp của chính quyền địa phương) hầu như không khá hơn, chỉ có 3,12% (xem Bảng 8). Theo kết quả phỏng vấn với các cán bộ Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (BLĐTBXH), chỉ có 40% Hội đồng Nhân dân hoặc Ủy ban nhân dân có phụ nữ là chủ tịch hoặc phó chủ tịch. Những người được phỏng vấn cho biết Bộ đã đặt ra chỉ tiêu 70-80% Hội đồng Nhân dân hoặc Ủy ban nhân dân sẽ có ít nhất một phụ nữ đảm nhiệm các vị trí này. Do yêu cầu “cơ cấu”, chính quyền tỉnh hầu như luôn có mặt trong Quốc hội. Chừng nào chưa có nhiều phụ nữ giữ những chức vụ này thì số lượng “chỗ trống” dành cho phụ nữ sẽ còn hạn chế.

Tỉ lệ phụ nữ là chủ tịch và phó chủ tịch Hội đồng Nhân dân cấp tỉnh, huyện và xã qua các giai đoạn 1999–2004, 2004-2011 và 2011-2016

Chức vụ	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

BẢNG 7: Nguồn: *Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, 2011 trích dẫn từ báo cáo Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam, 2012*

Tỉ lệ phụ nữ là chủ tịch và phó chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, huyện và xã qua các giai đoạn 1999–2004, 2004-2011 và 2011-2016

Chức vụ	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

BẢNG 8: Nguồn: *Bộ Nội vụ, 2011 trích dẫn từ báo cáo Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam, 2012*

Trong các cơ quan nhà nước, vẫn còn thiếu sự tham gia của phụ nữ ở các cấp lãnh đạo và phụ nữ cũng có xu hướng bị giới hạn trong các vị trí số 2 - một rào cản vô hình nhưng rất phổ biến kiềm chế việc đề bạt chị em. Năm 2010, số phụ nữ trong “các cơ quan Đảng, các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan an ninh và quốc phòng” chỉ chiếm 26,7%. (Tổng Cục thống kê, Báo cáo về lao động và việc làm 2010, trích dẫn từ *Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam, 2012*).

Phụ nữ có ít cơ hội được đào tạo hơn. Theo Ngân hàng Thế giới, phụ nữ chỉ chiếm 10-20% số lượng học viên các khóa học về lý thuyết quản lý cấp quốc gia (Ngân hàng Thế giới, Báo cáo về Đánh giá Giới ở Việt Nam, trích dẫn trong báo cáo *Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam, 2012, EOWP*). Tình hình này càng trầm trọng hơn vì có giới hạn độ tuổi tham gia các khóa đào tạo và học thuật, dẫn đến sự phân biệt đối với phụ nữ vốn là những người phải bỏ thời gian làm việc để sinh con và làm nghĩa vụ gia đình. Trên thực tế, sự khác biệt về tuổi về hưu – phụ nữ trong các cơ quan nhà nước phải về hưu ở độ tuổi quy định là 55 trong khi nam giới là 60 – là lí do thường được nhiều người đưa ra để lí giải vì sao ít phụ nữ có sự nghiệp phát triển. Vấn đề này sẽ được thảo luận chi tiết trong phần sau.

Trong bối cảnh các yếu tố như thâm niên và “cơ cấu” được coi trọng trong bầu cử thì việc thiếu lãnh đạo nữ trong cơ quan nhà nước đã tác động không nhỏ tới sự tham chính của phụ nữ. Một số đại biểu Quốc hội nghỉ hưu đã rất bức xúc cho rằng các lãnh đạo nữ hiện tại đã không có động thái đủ mạnh để có nhiều chị em đủ tiêu chuẩn hơn:

“Khi tôi còn là thành viên trong Ủy ban Thường vụ Quốc hội, tôi đã đấu tranh để đề bạt phụ nữ dựa trên trình độ của họ chứ không dựa trên việc họ có đáp ứng các nhóm tiêu chí đa dạng không. Nhưng từ khi tôi nghỉ, số lượng phụ nữ giữ những vị trí cao nhất đã giảm xuống. Số phụ nữ là chủ tịch Hội đồng Nhân dân, bí thư tỉnh ủy hoặc trưởng đoàn đại biểu quốc hội tại địa phương trở nên ít hơn.” – một đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu

3.2.5 Chênh lệch tuổi về hưu

Lí do hay được đưa ra để giải thích tại sao phụ nữ ít được thăng tiến ở Việt Nam là chênh lệch độ tuổi về hưu. Trên thực tế, chỉ riêng chính sách này đã đưa Việt Nam vào nhóm nhỏ các nước

tiếp tục duy trì phân biệt giới được nhà nước bảo trợ thông qua các chính sách chính thức của nhà nước. Chính sách này đã bị Liên hợp quốc và các tổ chức quốc tế khác chỉ trích thẳng thắn. Đây là một trong những điểm đầu tiên người nước ngoài biết về Việt Nam và nó tác động rất tiêu cực tới uy tín quốc tế của Việt Nam. Không thể đánh giá thấp tác động của luật này đối với nguyện vọng chính trị của phụ nữ. Ngay khi phụ nữ đạt được những thành tích trong cuộc sống giúp họ đủ năng lực ứng cử vào cơ quan dân cử thì lúc đó họ bị loại ra khỏi cuộc tranh cử. Mặc dù quy định này có thể có lợi cho những đối tượng lao động nặng nhọc, ta có thể xây dựng một số cơ chế để các cá nhân lựa chọn nghỉ hưu sớm hoặc tiếp tục làm việc. Đây không chỉ là vấn đề quyền cơ bản của con người mà còn là vấn đề kinh tế bởi trong 5 năm hưởng chế độ hưu trí (trở thành gánh nặng đối với ngân sách nhà nước đó), phụ nữ vẫn có thể đóng góp vào tăng trưởng GDP của đất nước.

Phần lớn phụ nữ được phỏng vấn đều cho biết sự phân biệt này kéo dài xuyên suốt quá trình đi làm chứ không chỉ đến lúc nghỉ hưu. Thứ nhất, phụ nữ mất cơ hội đề bạt do phải dành thời gian nghỉ nuôi con. Đến khi đi làm lại, giới hạn tuổi đi học/đào tạo lại được ấn định ở độ tuổi 40. Học bổng cao học thì giới hạn tuổi là 35. Đến tuổi 40, phụ nữ không còn được xem xét đề bạt nữa do tuổi về hưu là 55 và thời gian còn lại không còn đủ dài đáng để đề bạt. Vì vậy, khi về hưu ở tuổi 55, phụ nữ hưởng mức lương hưu thấp hơn nam giới, những người có thêm 5 năm để tăng lương. Do việc trùng cử phụ thuộc nhiều vào thâm niên, nhiều phụ nữ đã không đủ tiêu chuẩn để tranh cử vì chỉ rất ít người có đủ các tiêu chuẩn cần thiết để trở thành ứng cử viên.

Một số giải pháp có đề xuất việc tăng tuổi nghỉ hưu đối với cả nam và nữ thêm 5 năm nữa nhưng các chị em được phỏng vấn đã phản đối mạnh mẽ phương án này, cho rằng nó sẽ này chỉ đẩy tuổi nghỉ hưu muộn hơn 5 năm. Tương tự, yêu cầu xin nghỉ hưu muộn tùy thuộc vào ngành nghề chuyên môn cũng bị chị em phản đối vì điều đó đồng nghĩa với việc họ phải xin xỏ những gì vốn là quyền của họ:

“Luật lao động quy định một số trường hợp ngoại lệ đối với những vị trí lãnh đạo cấp cao. Quy định này thì thoảng được áp dụng, nhưng phải có đơn yêu cầu. Đó là lí do tại sao tôi không tranh cử nữa, việc gì tôi phải xin ở lại. Đây đáng lẽ phải là quyền chứ không phải là một quyết định tùy tiện. Thật chẳng có lợi gì cho một nước có thu nhập trung bình khi phải giải thích với thế giới về chính sách khó hiểu về tuổi nghỉ hưu khác nhau giữa nam và nữ.” - một đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu cho biết.

Giải pháp công bằng nhất sẽ là để nam giới và phụ nữ lựa chọn tuổi nghỉ hưu trong khoảng nào đó – ví dụ 55-60 – và để họ tự quyết định. Ta sẽ cần kết hợp nó với những thay đổi trong các chính sách phân biệt tuổi, vốn là hệ quả của các chính sách về tuổi nghỉ hưu không công bằng, như giới hạn tuổi để cử đi đào tạo hay giới hạn tuổi để đề bạt.

3.2.6 Động lực

Một trong những vấn đề được một vài người nêu ra khi được phỏng vấn là phụ nữ có đủ động lực để tham gia chính trị không. Một số người thừa nhận rằng ban đầu họ cảm thấy miễn cưỡng và cảm thấy có nghĩa vụ thực hiện trách nhiệm. Theo báo cáo 2011 của Hiệp hội Hòa bình và phát triển Tây Ban Nha tại Việt Nam (PyD), lí do chính để phụ nữ tham gia ứng cử là cơ hội đào tạo và các mối quan hệ, sau đó là uy tín xã hội. So với phụ nữ, nam giới coi các yếu tố như uy tín xã hội và lương có thứ hạng cao hơn.

Một đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu, người đã quyết định không tranh cử nhiệm kì hai, đã kể về sự thất vọng của mình về tầm ảnh hưởng của đại biểu Quốc hội. Bà nói rằng nhiều phụ nữ sẽ quan tâm hơn đến chính trị nếu cảm thấy sự tham gia của họ tạo nên sự khác biệt và bà nhận xét rằng những cải tiến vẫn còn chậm:

“Vai trò của Quốc hội cũng đang thay đổi và điều đó khiến nhiều phụ nữ muốn tham gia. Hai mươi năm trước, Quốc hội chỉ mang tính hình thức, chỉ là con dấu, không có tranh luận thực sự. Các đại biểu Quốc hội không phải là đại biểu chuyên nghiệp vững vàng. Ngày nay, Quốc hội cởi mở hơn.” - một đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu

Sức ảnh hưởng của đại biểu Quốc hội bị tác động tiêu cực do phần lớn là đại biểu kiêm nhiệm và vẫn tiếp tục làm các công việc chuyên môn hiện tại của mình, chỉ tham gia hai kì họp Quốc hội trong một năm, mỗi kì vài tuần. Chỉ có 29% đại biểu Quốc hội là đại biểu chuyên trách và số còn lại là đại biểu kiêm nhiệm, gần 100 người trong số đó làm việc cho Chính phủ (Augustiana 2010). Bên cạnh đó, phụ nữ không được giao nhiều vị trí lãnh đạo trong Quốc hội như nam giới. Chỉ 23,6% thành viên các ủy ban Quốc hội là nữ, thành viên chuyên trách của các ủy ban là phụ nữ chỉ có 17,5%, và chỉ có một ủy ban có chủ tịch là nữ (Báo cáo Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam, 2012, EOWP).

“Các đại biểu kiêm nhiệm làm ảnh hưởng tới chất lượng Quốc hội, tiếng nói của họ không có ảnh hưởng nhiều như mong đợi. Cần có sự độc lập hơn nữa. Nếu tôi là đại biểu kiêm nhiệm và trực thuộc một tổ chức nào đó, tôi không thực sự phát biểu một cách tự do được. Tôi phải cân nhắc xem những lời nói của tôi ảnh hưởng như thế nào đến cơ quan chủ quản.” – một đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu

3.3 Người được giới thiệu

Nghiên cứu phát hiện rằng có bốn cách chính để giới thiệu người ứng cử: (a) chính quyền tỉnh và các cơ quan nhà nước khác; (b) chính quyền Trung ương và các cơ quan nhà nước khác nhưng được Trung ương giới thiệu tới các tỉnh khác nhau; (c) các hiệp hội nghề nghiệp và xã hội; và (d) tự ứng cử. Năm 2011 có 827 ứng cử viên trong đó chỉ có 15 người tự ứng cử và 182 người được Trung ương giới thiệu. Phần lớn – 630 ứng cử viên – được chính quyền và các cơ quan nhà nước khác giới thiệu. Những ứng cử viên này phải trải qua quá trình được gọi một cách thông dụng là “ba vòng hiệp thương” trước khi được đưa vào danh sách bầu cử:

Hội nghị hiệp thương lần thứ nhất: tổ chức giới thiệu ứng cử viên sẽ triệu tập một cuộc họp để lựa chọn những ai đại diện cho tổ chức đó.

Hội nghị hiệp thương lần thứ hai: Mặt trận Tổ quốc duyệt hồ sơ ứng cử viên

Hội nghị hiệp thương lần thứ ba: lấy ý kiến cử tri – Mặt trận Tổ quốc tổ chức các buổi họp với cử tri gồm một số nhóm nhất định.

Từ vòng hiệp thương lần thứ nhất đến lần thứ ba, tỉ lệ 45-50% ứng cử viên là phụ nữ do Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đề xuất đã giảm xuống còn 37% - đây là con số thực tế các nữ ứng cử viên trong kì bầu cử 2011 (Báo cáo Bầu cử 2011 gửi Quốc hội của Mặt trận Tổ quốc).

3.3.1 Các ứng cử viên do các tổ chức địa phương giới thiệu

Ở Việt Nam, việc mỗi nhóm xã hội được đại diện tại Quốc hội được coi như một phần của khế ước xã hội không chính thức đã tạo cơ sở thành công cho Đảng Cộng sản. Cấp cao nhất (Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Ban Chấp hành Trung ương Đảng) sẽ cân nhắc một cách thấu đáo để tiến hành lựa chọn kĩ lưỡng tổ chức nào, doanh nghiệp nhà nước, tổ chức quần chúng và khu vực kinh tế nào được có đại diện trong Quốc hội. Hướng dẫn được gửi cho các Mặt trận Tổ quốc tỉnh khá cụ thể, hạn chế tính linh hoạt ở cấp địa phương.

Nếu các tiêu chí “cơ cấu” này bao gồm các lãnh đạo chính trị tại địa phương, người đứng đầu các cơ quan nhà nước và những lĩnh vực khác mà theo truyền thống đều do nam giới áp đảo như công an và quân đội, thì chỉ còn ít chỗ dành cho phụ nữ hoặc các nhóm “chỉ tiêu” khác như thanh niên, dân tộc thiểu số và người ngoài Đảng. Kết quả phổ biến là các quan chức địa phương phải điều chỉnh tất cả các nhóm này vào một hoặc hai “chỗ” còn sót lại, dẫn đến tình trạng “chập đôi” các nhóm này – khi đó họ sẽ tìm các chị em trẻ, là dân tộc thiểu số hoặc không là đảng viên. Một trong những cựu nữ đại biểu Quốc hội trẻ đã mô tả quá trình bầu cử của chị như sau:

“Tôi được trường Đại học giới thiệu ứng cử. Tôi đại diện cho ngành giáo dục. Tôi còn trẻ, là nữ và không phải là đảng viên – Khi tôi được bầu, tôi chưa được công nhận là đảng viên. Như vậy, tôi đáp ứng nhiều yếu tố chỉ tiêu. Chủ tịch Hội đồng Nhân dân tỉnh đã đề nghị trường Đại học của tôi chọn một người để giới thiệu ứng cử. Họ đưa ra một vài tiêu chí cần đáp ứng – nữ, trẻ và không phải là đảng viên. Họ muốn chọn từ cấp lãnh đạo. Tôi là Phó Giám đốc. Như vậy, trường Đại học giới thiệu tên tôi và tổ chức một cuộc họp rộng rãi. Cuộc họp đã chấp thuận tôi là người được giới thiệu ứng cử. Cũng không có ai khác.” – một nữ đại biểu Quốc hội nghỉ hưu

Ví dụ về một “cơ cấu” giả định ở một tỉnh:

Tỉnh có 8 ghế trong quốc hội. Các ghế này sẽ được phân chia như sau:

- Một Bộ trưởng do chính quyền trung ương giới thiệu
- Một đại biểu quốc hội đương nhiệm do chính quyền trung ương giới thiệu
- Một lãnh đạo tỉnh (Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân hoặc bí thư tỉnh)
- Tổng Giám đốc hoặc Phó Tổng Giám đốc một doanh nghiệp lớn của nhà nước
- Một lãnh đạo Công đoàn địa phương
- Giám đốc công an
- Giám đốc một bệnh viện hoặc một trường đại học tại địa phương
- Một ghế còn lại dành cho tất cả các nhóm “chỉ tiêu” khác, trong đó có phụ nữ

Một trong những giải pháp mà những người được phỏng vấn đưa ra là “cơ cấu” nên linh hoạt hơn: thay vì xác định rõ phải có đại diện từ trường đại học hoặc bệnh viện, nên dùng tỉ lệ phần trăm, có nghĩa là: 30% từ khu vực xã hội. Như vậy sẽ giúp chính quyền địa phương dễ tìm đại diện có tiềm năng nhất, trong đó có các chị em xuất sắc.

3.3.2 Các ứng cử viên do Trung ương giới thiệu về ứng cử tại địa phương

Trước khi tiêu chí (cơ cấu) được chuyển cho Mặt trận Tổ quốc tỉnh, một số ghế đại biểu Quốc hội nhất định sẽ được dành riêng để đảm bảo có ghế cho các đại biểu đương nhiệm và một số nhân vật khác ở cấp Trung ương. Dù những ứng cử viên “được Trung ương giới thiệu” chủ yếu sống tại Hà Nội nhưng họ phải được bầu ở cấp địa phương. Mặt trận Tổ quốc Trung ương lựa chọn tỉnh mà họ sẽ đại diện để tranh cử. Nhìn chung, các cá nhân này được tạo điều kiện liệt kê danh sách các khu vực cử tri họ muốn đến, nhưng không có gì chắc rằng nguyện vọng của họ sẽ được đáp ứng.

“Họ xếp tôi đến một huyện, thoát đầu làm tôi lấy làm lạ. Thử tưởng tượng mình sẽ nhảy dù từ Hà Nội đến một làng nhỏ bé chưa bao giờ đặt chân đến. Tôi nói với chồng tôi “đây chắc là chuyện đùa”, tôi đã nghĩ rằng mình sẽ không được chào đón ở đó. Hóa ra bí thư huyện đã rất tự hào khi có tôi ở địa phương đó và tôi đã được đón tiếp tốt. Tôi đã nỗ lực đặc biệt để tìm hiểu các vấn đề mà người dân địa phương quan tâm. Tuy nhiên, với những trường hợp như tôi, không phải lúc nào mọi chuyện cũng suôn sẻ.” – một đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu

Phân bổ 182 ứng cử viên được Trung ương giới thiệu:

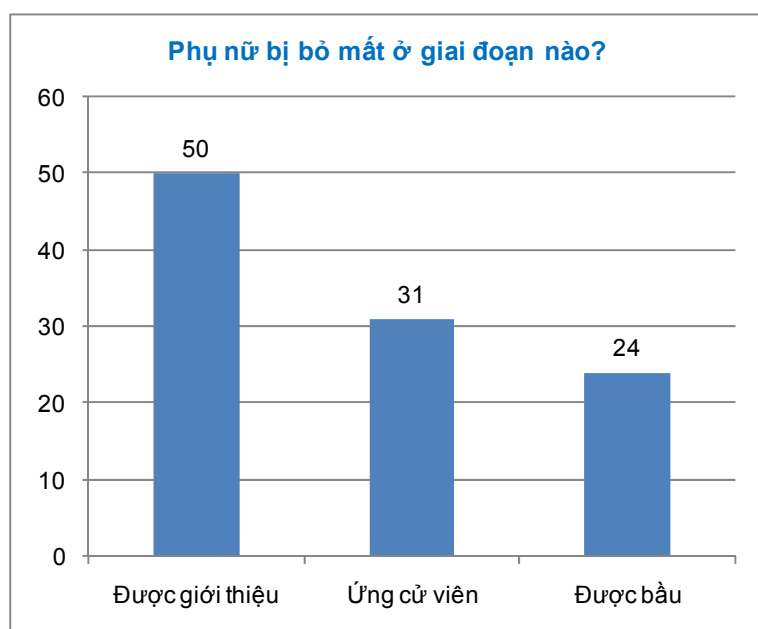
- Các thành viên Bộ Chính trị
- Các bộ trưởng
- Thành viên Ủy ban Thường vụ Quốc hội
- 30 trong số 46 tổ chức thành viên của Mặt trận Tổ quốc (luôn có một vị trí cho Hội Phụ nữ)
- Các đại biểu Quốc hội đương nhiệm sẽ được tái cử (do UBTVQH quyết định)
- Những ứng cử viên mới từ Văn phòng Quốc hội hoặc các cơ quan của chính phủ (khu vực Nhà nước) hoặc các doanh nghiệp lớn của nhà nước (như Petro Việt Nam hay Điện lực Việt Nam – EVN)

Dù ứng cử viên được Trung ương giới thiệu nhưng không có gì bảo đảm rằng họ sẽ trúng cử. Trong kì bầu cử trước (năm 2011), trong số 30 ghế đại biểu Quốc hội dành cho Hà Nội có 11 ứng cử viên do Trung ương giới thiệu về ứng cử tại đây nhưng 2 trong số này đã không trúng cử.

Theo kết quả các cuộc phỏng vấn của chúng tôi với Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, số lượng phụ nữ trong các ứng cử viên được Trung ương giới thiệu chỉ chiếm 11%, thấp hơn nhiều so với tỉ lệ nữ do các tổ chức giới thiệu. Một phần là do những ứng cử viên được Trung ương giới thiệu này là các quan chức cao cấp của Đảng, các bộ trưởng và các đại biểu Quốc hội chuyên trách đương nhiệm – những vị trí vốn luôn thiếu sự tham gia của phụ nữ.

3.3.3 Các ứng cử viên tự ứng cử

Cũng có các ứng cử viên không được giới thiệu theo “cơ cấu” hoặc không do bất kì tổ chức nào giới thiệu. Đó là những ứng cử viên tự ứng cử và những người này phải hoàn thiện hồ sơ do Mặt trận Tổ quốc cung cấp. Sau đó quá trình cũng tương tự như các ứng cử viên khác, bao gồm duyệt lý lịch và lấy ý kiến người dân. Danh sách bầu cử không thông báo ứng cử viên nào tự ứng cử, ứng cử viên nào do Trung ương giới thiệu hoặc do tổ chức nào giới thiệu. Nhưng số lượng ứng cử viên tự ứng cử đặc biệt rất ít. Năm 2002 – năm đầu tiên cho phép có ứng cử viên tự ứng cử – chỉ có 2 người trúng cử. Trong năm 2007 chỉ có duy nhất một ứng cử viên tự ứng cử trúng cử, và trong Quốc hội khóa hiện tại con số này là 4 (tràng mạng Quốc hội). Trong năm 2011 có 268 ứng cử viên tự ứng cử, tuy nhiên sau vòng hiệp thương thứ 3 và quy trình duyệt lý lịch chỉ còn lại 15 ứng cử viên. Các ứng cử viên tự ứng cử đều là người ngoại tỉnh. Nghiên cứu viên cũng đã để tâm lấy thông tin về giới của những ứng cử viên tự ứng cử.



Những ứng cử viên tự ứng cử thành công thường là các nhà khoa học có tiếng và những người thành công trong sự nghiệp. Các Đảng viên không bị cấm tự ứng cử. Tuy nhiên, nhìn chung sẽ ít Đảng viên ứng cử nếu mà bên Đảng không ủng hộ. Một người phụ nữ trẻ đã kể cho chúng tôi rằng khi trúng cử, chị khá bức xúc vì những hạn chế mà tổ chức giới thiệu đã áp đặt lên chị. Trong tương lai, chị dự định tự ứng cử để được độc lập nhiều hơn. Sự phát triển khu vực tư nhân ở Việt Nam cũng có thể mang đến cơ hội cho các doanh nhân hoặc những ứng cử viên “thường bị bỏ sót”, trong đó có phụ nữ.

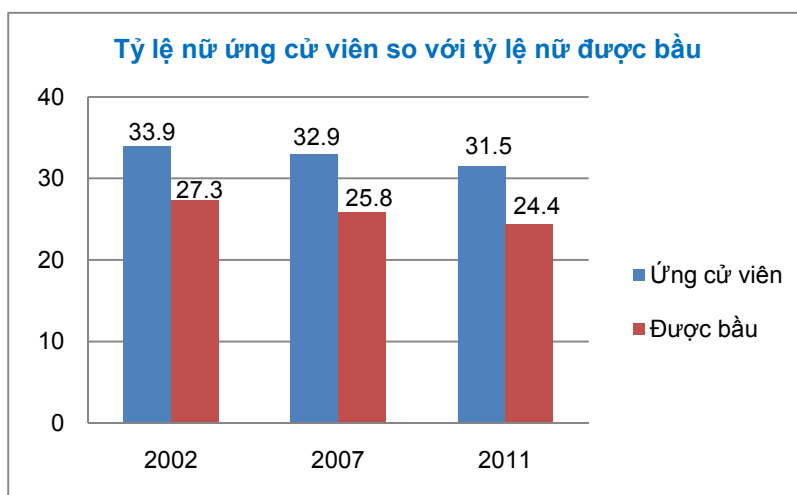
BẢNG 9: Nguồn: Mặt trận Tổ quốc Việt Nam

Theo số liệu 2011, Bảng 9 cho ta thấy các giai đoạn khác nhau trong quá trình bầu cử đối với phụ nữ. Trong giai đoạn đầu (người được giới thiệu), Hội Liên hiệp Phụ nữ đề xuất 45-50% ứng cử viên là nữ. Tuy nhiên, sau khi lựa chọn và duyệt lý lịch, số lượng phụ nữ trong danh sách bầu cử chỉ chiếm 31%, dẫn đến chỉ có 24,4% được bầu như trong sơ đồ.

3.4 Ứng cử viên

Đa số phụ nữ bị bỏ qua trong giai đoạn giới thiệu. Hơn thế nữa, còn có sự chênh lệch lớn giữa số lượng phụ nữ được đưa vào trong danh sách bầu cử và số lượng trúng cử. Năm 2011, có 241 phụ nữ (chiếm 37.1%) được các cơ quan cấp địa phương² giới thiệu và 21 phụ nữ (11.54%) do Trung ương giới thiệu, chiếm 31.5% số nữ ứng cử viên. Trong số đó, chỉ 24,4% đại biểu được bầu là nữ. Trong những năm vừa qua, tỉ lệ giữa số ứng cử viên nữ và số đại biểu nữ được bầu cũng tương tự (xem Bảng 10).

² Có 24 tỉnh có tỷ lệ nữ ứng cử viên chiếm hơn 40%, 16 tỉnh có tỷ lệ 30-40% nữ ứng cử viên, và 23 tỉnh có tỷ lệ dưới 30% nữ ứng cử viên. Các tỉnh có tỷ lệ nữ ứng cử viên cao là Yên Bái (75%), Sóc Trăng (70%), Bà Rịa - Vũng Tàu, Kon Tum, Lâm Đồng, Ninh Bình và Vĩnh Long (62,5%). Các tỉnh có tỷ lệ nữ ứng cử viên thấp là Bình Dương (10%), Quảng Ninh, Quảng Trị, và Thái Nguyên (12.5%).



BẢNG 10: Nguồn: Hội Phụ nữ, 2012

Chúng ta có thể quan sát thấy là có sự giảm nhẹ trong tỷ lệ nữ ứng cử viên trong 3 nhiệm kỳ vừa qua. Với xu hướng này, chỉ có hai cách để tăng số lượng phụ nữ được bầu. Nếu không có bất cứ biện pháp cải tiến nào được thực hiện, thì theo tính toán đơn thuần, để đạt được chỉ tiêu của nhà nước tối thiểu 35%-40% phụ nữ tham gia Quốc hội, sẽ cần tối thiểu 51% danh sách bầu cử là nữ. Nhưng điều đó cũng chưa phải chắc chắn. Một người được phỏng vấn kể cho chúng tôi rằng một tỉnh đã từng có tới 60% người trong danh sách bầu cử là nữ nhưng số nữ trúng cử chỉ chiếm 16%. Một cách khác là phải có những đơn vị bầu cử chỉ có ứng cử viên nữ trong danh sách bầu cử hoặc dành riêng ghế cho phụ nữ như thực tiễn ở một số nước như Ấn độ, Băng-la-đét, Ac-hen-ti-na và Ru-an-đa. Tuy nhiên, các chị em được phỏng vấn không thích giải pháp này. Một cách khác để đạt được chỉ tiêu là cải thiện tỉ lệ phụ nữ đắc cử so với số lượng nữ trong danh sách bầu cử. Điều này đòi hỏi nâng cao chất lượng đại biểu nữ được giới thiệu, chú ý tới vị trí tương quan của họ trong danh sách bầu cử và đơn vị bầu cử của họ, cải tiến quá trình vận động bầu cử và năng lực xây dựng mạng lưới các quan hệ. Cũng sẽ cần thay đổi thói quen bầu cử của cả cử tri nam và nữ, và khi đó sẽ cần có các chương trình giáo dục cộng đồng về nhận thức giới.

3.4.1 Các đơn vị bầu cử

Như đã thấy, các đơn vị bầu cử mà nữ ứng cử viên được phân về có ý nghĩa rất quan trọng, quyết định việc trúng cử của nữ ứng cử viên. Trung ương có thẩm quyền phân bổ các ứng viên về các tỉnh, nhưng chính quyền địa phương lại có thẩm quyền phân bổ ứng cử viên về các huyện. Và vị trí của ứng cử viên trong danh sách bầu cử do hội đồng bầu cử tại địa phương quyết định. Như vậy, lãnh đạo địa phương có quyền hạn khá lớn, có thể thúc đẩy hoặc kìm hãm sự thăng tiến của chị em, tùy theo ý chí của mình. Vì vậy, một trong những giải pháp đề xuất là các thành viên của hội đồng bầu cử ở địa phương nên được bồi dưỡng nhận thức về bình đẳng giới và Hội Liên hiệp Phụ nữ đương nhiên có một ghế trong hội đồng bầu cử.

Vị trí địa lý của đơn vị bầu cử có ý nghĩa quan trọng đối với phụ nữ. Các chị em trẻ hơn hoặc ít được biết đến đặc biệt sẽ phải chịu bất lợi nếu không được ứng cử ở quê mình:

“Nếu Đảng thực sự muốn bầu phụ nữ, Đảng sẽ phân họ về những đơn vị bầu cử biết đến họ. Tôi đã may mắn được ứng cử ở khu vực có trường đại học của tôi và nơi có rất nhiều thanh niên và đó là một lợi thế lớn.”— Một đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu

Thậm chí các chị em có hồ sơ xuất sắc cũng có thể gặp khó khăn nếu bị phân về khu vực bầu cử phải cạnh tranh với những nam hoặc nữ ứng cử viên là người địa phương được nhiều người dân biết đến. Những người được phỏng vấn hay kể về một đại biểu nữ đương nhiệm có thể lực nhưng đã thất bại trong lần tái cử do bị phân về một đơn vị bầu cử không phù hợp. Đa phần các chị em đã tái đắc cử, khi được phỏng vấn, đều cho biết mình không ứng cử ở cùng một đơn vị bầu cử trong các khóa tiếp theo. Tuy nhiên, phần lớn họ đều tranh cử tại tỉnh mà mình đã từng ứng cử, và đều có mạng lưới quan hệ rộng. Ở Việt Nam, các đơn vị bầu cử mang tính hành

chính nhiều hơn so với các nước khác có truyền thống lâu đời, đòi hỏi có cử tri đại diện trong Quốc hội.

3.4.2 Ý định bỏ phiếu và các phương tiện thông tin đại chúng

Phần lớn các chị em được phỏng vấn đều cho rằng cần phải “nhận thức” được sự suy giảm trong tham chính của phụ nữ trong toàn xã hội và cũng cần nhận thức rằng bình đẳng giới nói chung là một điều kiện tiên quyết cơ bản để bầu phụ nữ. Các cử tri, nam giới đang giữ vị trí cao và chính bản thân phụ nữ cũng cần nhận thức được điều này. Những người được phỏng vấn cho rằng thông thường, phụ nữ sẽ không bầu cho các phụ nữ khác. Một vấn đề khác nữa là sự phổ biến của tình trạng đi bầu thay. Một thành viên trong gia đình – thường là nam giới – sẽ đi và bỏ phiếu thay cho cả gia đình. Một nghiên cứu gần đây đã tìm hiểu các yếu tố khiến người dân lựa chọn bầu cho ứng cử viên và kết luận rằng quá trình công tác của các ứng cử viên là yếu tố quan trọng nhất để cử tri đánh giá ứng cử viên và rằng phần lớn những thông tin họ biết đều từ phương tiện thông tin đại chúng (PyD 2011). Cử tri bỏ phiếu bầu tùy theo những cái tên quen thuộc hay những bản sơ yếu lý lịch ấn tượng của các ứng cử viên. Như bức ảnh phía dưới cho thấy, tại các điểm bỏ phiếu, tên, ảnh và lý lịch của từng ứng cử viên được niêm yết trên tường cho các cử tri tham khảo.



Ảnh chụp nữ cử tri đang xem lý lịch của các ứng cử viên

Việc đăng tải trên các phương tiện thông tin đại chúng thông tin về các ứng cử viên được quy định chặt chẽ. Thời lượng và các thông tin về các ứng cử viên được đăng tải tương đương nhau trên các báo và kênh thông tin đại chúng. Cho dù vậy, vẫn có một số cách để phụ nữ được biết đến nhiều hơn. Một trong những cách đó là thông qua báo của Hội Liên hiệp Phụ nữ, một tổ chức có sứ mạng chính là thúc đẩy sự phát triển của phụ nữ. Biên tập viên của một trong những tờ báo này đã nói về lượng đăng tải cho các nữ ứng cử viên:

“Thành phố Hồ Chí Minh có số lượng phụ nữ được bầu lớn nhất, tờ báo của tôi, báo của Hội Liên hiệp Phụ nữ đã làm điều đó. Báo làm tốt công tác này bởi đó là sứ mạng của chúng tôi. Chúng tôi in tiểu sử của các nữ ứng cử viên, các cuộc phỏng vấn, quá trình công tác của họ. Phần lớn các báo không làm thế mặc dù các báo đó có lượng độc giả lớn hơn. Minh phân công mỗi phóng viên chỉ chuyên viết về một ứng cử viên nữ. Nếu không còn chỗ in trên báo giấy, chúng tôi sẽ đăng trên báo điện tử.” – đại biểu Quốc hội và biên tập báo.

Một nữ phóng viên đã từng là biên tập viên của một tờ báo lớn và là chủ tịch hội nhà báo địa phương đã chia sẻ về những thông tin được đăng tải về chị trong quá trình chị tham gia vận động bầu cử:

“Nhìn chung, tất cả các ứng cử viên được đối xử như nhau. Đó là quy định. Nhưng trên thực tế, tất nhiên có những khác biệt. Một số ứng cử viên có tiểu sử không ấn tượng và có ít hoạt động, vì thế không có những thông tin đăng tải về họ. Trong lần vận động bầu cử, tôi cứ tưởng là các đồng nghiệp phóng viên của tôi sẽ dành ưu tiên đăng tải nhiều về mình. Nhưng tôi thất vọng khi trong suốt thời gian vận động bầu cử, họ thực sự quên tôi và không hề nhắc đến tôi. Chỉ khi gần đến ngày bầu cử các đồng nghiệp của tôi mới bắt đầu viết về tôi. Sau đó họ nói với tôi rằng họ làm như thế là có chủ đích, bởi vì tôi sẽ là người cuối cùng mà mọi người nhớ đến trước khi bỏ phiếu và đó là lợi thế cho tôi.” – Một đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu.

Một số người được phỏng vấn có nói đến kế hoạch hành động của mình khi bàn về các nguyên nhân thắng cử của họ. Nếu kế hoạch hành động được soạn thảo kỹ và liên quan đến các mối quan tâm của cộng đồng địa phương, đó có thể là một lợi thế cho ứng cử viên. Đó là lí do tại sao cần phân nữ ứng cử viên về đơn vị bầu cử là quê của họ, hoặc ít nhất họ phải nhận được sự hỗ

trợ của địa phương khi soạn thảo kế hoạch hành động. Có thể xem ví dụ về kế hoạch hành động trong Phụ lục 6.

3.4.3 Danh sách bầu cử

Hầu hết những ứng cử viên được phỏng vấn đều cho rằng vị trí tương quan của các ứng cử viên trong danh sách bầu cử là yếu tố quan trọng nhất quyết định ai được bầu. Do không có sự cạnh tranh giữa các đảng hoặc cạnh tranh trong vận động bầu cử nên đối với cử tri, hồ sơ và trình độ của ứng cử viên là yếu tố duy nhất tạo nên sự khác biệt. Đa phần, ứng cử viên có vị trí công tác cao hơn sẽ được bầu. Nếu nam giới và phụ nữ có trình độ ngang bằng nhau, nhìn chung, nam giới sẽ thắng cử. Cách sắp xếp danh sách bầu cử của một quận, huyện có thể quyết định kết quả bầu cử có lợi cho nam hoặc nữ ứng cử viên. Các ban bầu cử địa phương, sau khi tham khảo ý kiến đảng ủy địa phương và các quan chức chính quyền, sẽ quyết định xếp vị trí ứng cử viên nào bên cạnh ứng cử viên nào.

Không có một giải pháp “ăn ngay” nào áp dụng được cho mọi trường hợp. Ví dụ, một số người cho rằng số ứng cử viên nữ luôn phải nhiều hơn số ghế là một người, như vậy mới đảm bảo ít nhất sẽ có một nữ ứng cử viên được bầu. Tuy nhiên, điều này có nguy cơ xé lẻ số phiếu dành cho các nữ ứng cử viên. Do các ứng cử viên cũng cần có ít nhất 50% số phiếu được bầu nên kế hoạch này cũng có thể phản tác dụng. Trong các trường hợp khác, người ta lại cho rằng chỉ nên có một nữ ứng cử viên trong danh sách bầu cử, để mọi người có xu hướng bỏ phiếu cho nữ ứng cử viên này vì “sự nhạy cảm chính trị” (political correctness). Nhưng điều này cũng có thể đem lại kết quả ngược với mong đợi, đặc biệt nếu người phụ nữ đó không phải là một ứng cử viên nặng kí. Cần tránh trường hợp sắp xếp nhiều nữ ứng cử viên cùng tranh cử tại một đơn vị bầu cử vì như vậy tối đa sẽ chỉ có một phụ nữ được bầu. Nhìn chung, giải pháp ở đây là địa phương cần theo dõi chặt chẽ cơ cấu danh sách bầu cử và yêu cầu thay đổi nếu rõ ràng có nhiều yếu tố bất lợi khiến nữ ứng cử viên khó thắng cử. Tất nhiên, điều này đòi hỏi quyết tâm của và phụ thuộc vào tiếng nói của Hội có được tôn trọng hay không.

Một số các ví dụ về các danh sách ứng cử giả định trong đó phụ nữ chưa chắc có khả năng được bầu.

Danh sách ứng cử # 1:

5 ứng cử viên cho 3 ghế:

- Quan chức chính trị cao cấp (nam)
- Giáo viên mầm non (nữ)
- Chủ tịch Hội Nông dân địa phương (nam)
- Giám đốc Công an (nam)
- Sinh viên trẻ thuộc dân tộc thiểu số (nữ)

Danh sách ứng cử #2:

3 ứng cử viên cho 2 ghế:

- Đại biểu Quốc hội đương nhiệm từ địa phương khác trong nước (nữ)
- Chủ tịch Hội đồng nhân dân địa phương (nam)
- Lãnh đạo dân tộc thiểu số có uy tín (ở khu vực có nhiều dân tộc thiểu số) (nam)

Danh sách ứng cử #3:

4 ứng cử viên cho 2 ghế:

- Phó Giám đốc bệnh viện (nam)
- Phó Giám đốc bệnh viện (nữ)
- Người đứng đầu một doanh nghiệp nhà nước (nam)
- Phó trưởng ban của cơ quan nhà nước (nữ)

Một số các ví dụ về danh sách ứng cử giả định trong đó phụ nữ có khả năng được bầu nhiều hơn:

4 ứng cử viên cho 3 ghế:

- Giám đốc bệnh viện (nữ)
- Chủ tịch Công đoàn tại địa phương (nữ)
- Doanh nhân trẻ (nam)
- Vụ phó, cục phó cơ quan nhà nước (nam)

3.4.4 Sự chuẩn bị của các ứng cử viên

Trong các cuộc phỏng vấn, có rất nhiều các câu chuyện về những nữ ứng cử viên đã vượt qua thử thách và thắng cử dù không phải là ứng cử viên mạnh nhất trong danh sách bầu cử. Hoặc ngược lại, những nữ ứng cử viên giữ chức vụ cao bị thất cử do thiếu chuẩn bị hoặc không tạo dựng được hình ảnh tốt. Có một số tổ chức, bao gồm các tổ chức phi Chính phủ (NGO) và Hội Phụ nữ tiến hành bồi dưỡng cho cả ứng cử viên nam và nữ và các đại biểu Quốc Hội. Nhìn chung, các chị em đã tham gia các chương trình bồi dưỡng do Hội Phụ nữ hoặc các tổ chức khác thực hiện đều thấy các chương trình này rất hữu ích:

“Tôi chỉ có một vài ngày để chuẩn bị, và có được nhận một số lời khuyên. Nếu không có những lời khuyên đó, tôi đã không được ở vị trí này ngày hôm nay. Đó là lý do tại sao tôi thành công.” – nữ đại biểu Quốc hội

Tuy nhiên, phần lớn phụ nữ cho rằng việc chuẩn bị thực sự không thể diễn ra chỉ trong vài ngày trước bầu cử, mà phải là một quá trình lâu dài. Trong khi đó lại có ý kiến chỉ trích rằng khóa bồi dưỡng không thực sự thiết thực. Một số giải pháp bao gồm yêu cầu các đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu hoặc đại biểu Hội đồng Nhân dân tiến hành tập huấn bởi vì họ hiểu các yêu cầu thực tiễn. Tương tự, các ứng cử viên được cộng đồng địa phương hoặc Hội Phụ nữ giúp đỡ tìm hiểu những mối quan tâm của địa phương và xây dựng các kế hoạch hành động thì thành công nhiều hơn:

“Vai trò của Hội Phụ nữ là đảm bảo có các nữ ứng cử viên có khả năng; để giúp chuẩn bị cho các kế hoạch hành động, chính các ứng viên phải có tính thuyết phục cao. Nhiều ứng cử viên thành công ở khu vực bầu cử là nhờ các kế hoạch hành động. Một số nữ ứng cử viên thắng cử do bố mẹ đẻ hoặc nhà chồng có kinh nghiệm đã cùng đầu tư xây dựng kế hoạch hành động. Hội Phụ nữ nên hướng dẫn các nữ ứng cử viên cách quảng bá bản thân và tranh thủ phương tiện thông tin đại chúng.” – đại biểu Quốc hội nghỉ hưu

Hội Phụ nữ được xem như là tổ chức hỗ trợ tạo điều kiện hoặc có thể đóng vai trò là rào cản. Vai trò của Hội là phát hiện, giới thiệu các ứng cử viên và tổ chức bồi dưỡng, nhưng trên thực tế, Hội có thể và nên làm hơn thế nhiều và giúp các ứng cử viên thắng cử.

Nghiên cứu tình huống về vai trò của Hội Phụ nữ

“Giám đốc một công ty mỹ phẩm được đưa vào danh sách bầu cử ở một huyện nông thôn. Hãy tưởng tượng nữ ứng cử viên này – với vẻ ngoài trang điểm của hãng Estee Lauder và đi giày cao gót – đi đi lại lại nói chuyện với các nông dân tại địa phương! Đơn vị bầu cử này có 5 ứng cử viên và được bầu 3. Là thành viên của Hội Phụ nữ địa phương, chúng tôi giúp chị ấy xây dựng kế hoạch hành động. Nữ ứng cử viên luyện tập bài phát biểu trước Hội Phụ nữ, chúng tôi hướng dẫn chị cách ăn mặc và phát biểu, kể cả cách phát âm, sao cho dễ hiểu đối với người dân địa phương. Chúng tôi đi cùng chị đến nói chuyện với các cử tri và luôn song hành cùng chị. Chúng tôi lắng nghe những gì mọi người nói về chị - về đầu tóc và trang phục của chị - và góp ý ngay với chị trước khi tham gia buổi họp tiếp theo. Chị phải cạnh tranh với một Giám đốc Bưu điện là nam, người được biết đến nhiều vì khu vực này nằm trong tuyến chuyển phát bưu phẩm của cơ quan anh ta. Chị có thể làm gì để cạnh tranh – chị không thể biến anh ta thành phụ nữ! Chị thắng cử nhờ Hội Phụ nữ. Chúng tôi đã khuyên chị tranh cử về tín dụng nhỏ và nên xuất hiện ở những nơi cần đến.”

3.4.5 Giai đoạn vận động tranh cử

Hầu hết những người được phỏng vấn đều cho rằng thời gian vận động bầu cử ngắn là một trở ngại để bầu phụ nữ, đặc biệt đối với những nữ ứng viên trẻ, chưa có kinh nghiệm, những người cần thời gian để xây dựng mạng lưới và được nhiều người biết đến. Giai đoạn vận động bầu cử thường kéo dài 2 tháng. Ban bầu cử được thành lập trước ngày bầu cử 90 ngày, và hội đồng bầu cử địa phương được thành lập trước 80 ngày. Thông thường, các vòng hiệp thương để giới thiệu ai sẽ là ứng cử viên kéo dài thậm chí chỉ cách bầu cử 10 ngày. Cho dù phần lớn những người được phỏng vấn kể cho chúng tôi rằng họ không trực tiếp vận động tranh cử để quảng bá bản thân (có nghĩa là đi đến tận nhà hoặc bắt tay cử tri ở các trung tâm mua sắm và nơi công cộng), nhưng điều đó không có nghĩa là họ không thể bắt đầu công tác chuẩn bị từ trước. Các nữ ứng cử viên tiềm năng nên được bồi dưỡng kĩ trước kì bầu cử và ứng cử viên nữ mạnh nhất sẽ được Hội Phụ nữ và các tổ chức khác giúp chuẩn bị và nâng đỡ.

“Chúng tôi nên bắt đầu chuẩn bị cho khóa 14 ngay từ bây giờ. Đào tạo từ sớm, thật nhiều phụ nữ và chúng ta sẽ có được những viên ngọc quý. Không phải tất cả họ sẽ trở thành Bộ trưởng nhưng xã hội sẽ được hưởng lợi.” – đại biểu Quốc hội nghỉ hưu.

4. Trách nhiệm – ai có thể hành động?

4.1 Đảng Cộng sản Việt Nam

Đảng Cộng sản Việt Nam có ảnh hưởng lớn tới các cấp Trung ương, tỉnh và địa phương. Nhiều lãnh đạo cao cấp của Quốc hội, Hội đồng Nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và các cơ quan khác chịu trách nhiệm về quá trình bầu cử đều là đảng viên cao cấp đảm nhiệm nhiều vị trí. Những cơ quan trọng yếu của Đảng là Bộ Chính trị và Ban Chấp hành Trung ương Đảng. Đảng Cộng sản cũng có vai trò quyết định trong việc quản lý nhân sự các cơ quan Nhà nước qua Ban Tổ chức Trung ương Đảng.

4.2 Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam

Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam là một tổ chức đoàn thể gồm 12 triệu thành viên. Hội tổ chức các cuộc họp, tuyên truyền thông tin và tham gia vào các thể chế Nhà nước để thúc đẩy công tác phụ nữ và bình đẳng giới. Hội Liên hiệp Phụ nữ đương nhiên có vị trí trong Mặt trận Tổ quốc và theo luật định, phải được tham khảo ý kiến về chỉ tiêu nữ đại biểu trước bầu cử. Hội chịu trách nhiệm tìm kiếm và giám sát (vòng hiệp thương) và bồi dưỡng các nữ ứng cử viên. Hội xây dựng kế hoạch để nâng cao số lượng đại biểu nữ, trong đó có các ưu tiên sau:

1. Nâng cao nhận thức
2. Đổi mới chính sách
3. Nâng cao năng lực
4. Các diễn đàn về Giới và xây dựng mạng lưới quan hệ

Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (HLHPNVN) có sứ mệnh và năng lực thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo và trong bầu cử. Nhiều phụ nữ được phỏng vấn đã kể cho chúng tôi rằng Hội Phụ nữ địa phương năng động sẽ góp phần vào thành công trong bầu cử của nữ ứng cử viên. Là một tổ chức đoàn thể rộng lớn, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam có khả năng hoạt động như một ngân hàng, trao đổi thông tin và chia sẻ các câu chuyện thành công, phổ biến những thực tiễn điển hình trên toàn quốc. Đây cũng là một tổ chức vận động hành lang rất hiệu quả vì nó có sự hiện diện ở tất cả các cấp.

4.3 Quốc hội

Trong Quốc hội có một số cơ quan có khả năng thay mặt, đại diện cho các nữ lãnh đạo.

Ủy ban Thường vụ Quốc hội (UBTVQH) là ủy ban quan trọng nhất của Quốc hội và rất có ảnh hưởng. Cơ quan này quyết định những đại biểu đương nhiệm nào sẽ được đề xuất để tái cử. UBTVQH lựa chọn các chủ tịch và phó chủ tịch ủy ban và rà soát tất cả luật pháp. UBTVQH có thẩm quyền đưa ra các đổi mới trong hướng dẫn bầu cử để tăng số lượng phụ nữ. UBTVQH cũng có ảnh hưởng khi làm việc với Đảng về xây dựng “cơ cấu” và các tiêu chí để Mặt trận Tổ quốc gửi tới các tỉnh trước mỗi kì bầu cử. Như vậy, UBTVQH có thể sử dụng thẩm quyền của mình để thúc đẩy thay đổi sao cho bầu được nhiều đại biểu nữ hơn.

Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội có trách nhiệm về các vấn đề về giới. Ủy ban cũng tổ chức bồi dưỡng cho các nữ đại biểu Quốc hội sau khi họ được bầu. Do Quốc hội có Hội đồng Dân tộc nhưng không có Hội đồng Phụ nữ, Ủy ban các vấn đề xã hội nên khởi xướng việc phân tích pháp luật từ góc độ giới và cố gắng đề xuất bổ sung các luật để nâng cao số lượng đại biểu nữ.

Nhóm Nữ đại biểu Quốc hội có cơ cấu chính thức bao gồm một chủ tịch, 6 phó chủ tịch và 10 thành viên thường trực. Nhóm tiến hành tổ chức nhiều hội thảo và hoạt động, tuy nhiên chưa tích cực như mong đợi. Các thành viên tự nguyện tham gia vào hoạt động của nhóm. Các nữ đại biểu Quốc hội nghỉ hưu cho rằng tổ chức này có tiềm năng trở thành “động lực” thúc đẩy các nhóm, hội phụ nữ khác. Bên cạnh đó, nhóm còn đóng vai trò điều phối nhằm tiếp cận các nữ đại biểu Quốc hội nghỉ hưu và vận động họ tham gia ủng hộ, tập huấn và xây dựng chính sách.

4.4 Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ

Bộ Lao động, thương binh và xã hội (MOLISA) là cơ quan chính phủ chịu trách nhiệm về vấn đề bình đẳng giới. Hiện tại, Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ (NCFAW) trực thuộc bộ này. MOLISA có thẩm quyền giám sát chính thức việc thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới. Như vậy, bộ có thể vận động Quốc hội và Hội đồng Nhân dân để đảm bảo rằng sự tham gia của phụ nữ trong các cơ quan dân cử là ưu tiên trong chiến lược quốc gia về bình đẳng giới. MOLISA cũng có thể phân bổ ngân sách và đảm bảo kinh phí cho các cơ chế hiện có về bình đẳng giới. MOLISA ở vị trí thuận lợi nhất để thu thập thông tin và theo dõi việc thực hiện và các con số thống kê về tỷ lệ đại biểu theo giới. Trong nhánh hành pháp, đây cũng là tiếng nói ủng hộ phụ nữ trong các cơ quan khác của Chính phủ. Như vậy, MOLISA là một trong những trụ cột quan trọng nhất trong bất kỳ chiến lược nào nâng cao số lượng nữ đại biểu ở Việt Nam.

Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ (NCFAW) từng là cơ quan độc lập có ban thư kí do Hội Liên hiệp Phụ nữ chỉ định. Hiện tại, Ủy ban thuộc sự quản lí của MOLISA. Phần lớn những phụ nữ được phỏng vấn đều nói rằng trước kia, Ủy ban có tầm ảnh hưởng lớn hơn. NCFAW tổ chức các lễ kỉ niệm Ngày Quốc tế phụ nữ và các chiến dịch nâng cao nhận thức. Tuy nhiên, việc thiếu cán bộ chuyên trách làm suy yếu hoạt động của tổ chức này. Các cơ quan khác phân công cán bộ làm đầu mối liên lạc cho tổ chức, tuy nhiên, họ không phải là cán bộ chuyên trách mà chỉ kiêm nhiệm thêm hoạt động của tổ chức bên cạnh công việc hàng ngày của họ. NCFAW sẽ có cơ hội tăng cường vai trò của mình nếu có thêm nguồn nhân lực và quyền tự chủ.

4.5 Bộ Nội vụ và Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm về bổ nhiệm nhân sự trong cơ quan công quyền. Bộ Kế hoạch và Đầu tư cũng tham gia công tác quy hoạch nhân lực. Một trong những lí do chính khiến phụ nữ không thành công trong bầu cử là không có đủ số lượng phụ nữ ở các vị trí cấp cao để đề bạt làm ứng cử viên. Vì vậy, các bộ này có khả năng tăng tỷ lệ cán bộ nữ đủ tiêu chuẩn được đề cử cũng như nâng cao khả năng thắng cử của họ thông qua việc tăng cường đề bạt cán bộ nữ vào các vị trí cấp cao.

4.6 Mặt trận Tổ quốc

Mặt trận Tổ quốc là nhóm tập hợp các tổ chức đoàn thể và các nhóm lợi ích đặc biệt, trong đó có Hội Phụ nữ. Theo luật định, Mặt trận Tổ quốc có vai trò pháp lý trong việc tiến hành các cuộc bầu cử, đặc biệt ở cấp địa phương. Dưới sự chỉ đạo của Đảng Cộng sản và Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Mặt trận Tổ quốc xây dựng các tiêu chí và “cơ cấu” bầu cử và phổ biến những nội dung này tới các tổ chức của Mặt trận Tổ quốc tại tỉnh. Mặt trận Tổ quốc tỉnh và địa phương là chủ thể chính có trách nhiệm giám sát và tiến hành bầu cử, bao gồm việc xem xét lí lịch ứng viên, tổ chức các cuộc họp nhằm giới thiệu các ứng cử viên và điều phối các hoạt động của ủy ban bầu cử. Như vậy, Mặt trận Tổ quốc là chủ thể quan trọng nhất bảo đảm việc thực hiện Nghị quyết 11 và sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong quá trình bầu cử.

4.7 Ủy ban bầu cử và hội đồng bầu cử cấp tỉnh

Ủy ban bầu cử Trung ương được thành lập 90 ngày trước ngày bầu cử, có trách nhiệm bao quát toàn bộ việc tổ chức bầu cử và báo cáo kết quả bầu cử lên Quốc hội. Ở cấp tỉnh và địa phương có các ủy ban bầu cử thực hiện nhiệm vụ tổ chức bầu cử. Nhiệm vụ này bao gồm lập danh sách bầu cử trong đó nêu rõ số lượng ứng cử viên trong danh sách bầu cử, số ghế được bầu và tên đơn vị bầu cử mà mỗi ứng viên đại diện (theo hướng dẫn của Hội đồng Nhân dân tỉnh, Ủy ban nhân dân tỉnh, Tỉnh ủy và Mặt trận Tổ quốc tỉnh). Ủy ban bầu cử được thành lập 80 ngày trước ngày bầu cử.

4.8 Các tổ chức xã hội

Ngày càng có nhiều tổ chức phi Chính phủ (NGOs) trong nước chịu trách nhiệm bồi dưỡng các ứng cử viên nữ, nâng cao nhận thức người dân và tiến hành các chương trình phổ biến thông tin về bình đẳng giới và thúc đẩy bình đẳng giới. Những NGOs này thường hợp tác với các tổ chức

quốc tế và được các nhà tài trợ quốc tế ủng hộ. Các NGOs này cũng hợp tác chặt chẽ với Hội Phụ nữ và các cơ quan Chính phủ. Hoạt động của các tổ chức xã hội này hỗ trợ đắc lực cho các bộ ngành và các cơ quan nhà nước khác, do đó cần được quan tâm khích lệ. Thông thường, các tổ chức này tiếp cận người dân theo những cách đặc biệt và ở các cấp mà các cơ quan lớn của chính quyền khó tiếp cận hơn. Thông qua việc hợp tác với những phụ nữ có tham vọng hoạt động chính trị cũng như các nữ cán bộ cấp cao, các NGOs này đóng vai trò thúc đẩy việc xây dựng mạng lưới cán bộ nữ.

5. Khuyến nghị – Những việc cần làm

Phần này đưa ra những khuyến nghị chung và các đề xuất cụ thể về các hoạt động nhằm nâng cao số lượng đại biểu nữ ở Việt Nam. Phụ lục 3 bao gồm danh sách đề xuất được sắp xếp theo nhóm tổ chức có trách nhiệm thực hiện.

5.1 Các khuyến nghị chung

5.1.1 Nâng cao nhận thức

Phần lớn tiến bộ của phụ nữ phụ thuộc vào thái độ của xã hội và quyết tâm chính trị. Điều này trước hết đòi hỏi phải có nhận thức. Bước đầu tiên là phải nhận thức được vấn đề và thấy rõ rằng nếu không hành động thì việc sụt giảm số lượng đại biểu nữ có thể tác động tiêu cực tới sự phát triển con người và phát triển kinh tế sau này. Tiếp theo, cần có các chương trình nâng cao nhận thức về bình đẳng giới cho nam giới ở những vị trí cấp cao (then chốt), trong các cơ quan Chính phủ và cho chính phụ nữ. Chừng nào phụ nữ vẫn tự tạo cho mình những rào cản và chấp nhận các chuẩn mực của xã hội gia trưởng thì sẽ không thể có những chuyển biến quan trọng.

5.1.2 Giải trình, trách nhiệm và giám sát

Khuôn khổ luật pháp dù vững mạnh vẫn cần có những hướng dẫn rõ ràng đi liền với các mục tiêu cụ thể, đồng thời xác định rõ người chịu trách nhiệm thực hiện các mục tiêu đó và hình thức kỉ luật nếu không thực hiện được. Cần liên tục giám sát cơ sở dữ liệu và tổ chức các buổi báo cáo định kỳ sau mỗi kì bầu cử để trao đổi về những kết quả và những vấn đề còn tồn tại cũng như tiến hành phân công trách nhiệm một cách rõ ràng với các cơ chế giám sát và đánh giá cụ thể.

5.1.3 Chất lượng và số lượng ứng cử viên

Cách tốt nhất để tăng tỷ lệ phụ nữ trúng cử là tăng cường số lượng và chất lượng của các nữ ứng cử viên. Điều đó đòi hỏi bổ nhiệm nhiều phụ nữ hơn vào các vị trí quy hoạch ứng viên tiềm năng, tổ chức bồi dưỡng và hỗ trợ phụ nữ, khích lệ họ phấn đấu thắng tiến trong sự nghiệp. Thứ hai, việc sắp xếp vị trí nữ ứng cử viên trong danh sách bầu cử và lựa chọn đơn vị bầu cử mà họ đại diện đóng vai trò quyết định đối với sự thành bại của họ trong tranh cử. Cần có cơ chế thưởng phạt thích hợp đối với các cơ quan liên quan trong Chính phủ nhằm đảm bảo rằng các ứng viên nữ được bố trí vào những vị trí phù hợp, tạo cơ hội tốt để họ thắng cử. Cuối cùng, “cơ cấu” tổ chức cần tăng tính linh hoạt cho các cấp chính quyền địa phương và không nên gộp phụ nữ vào các nhóm “chỉ tiêu” khác như thanh niên và dân tộc thiểu số.

5.1.4 Chấm dứt phân biệt tuổi tác

Việc một nước thu nhập trung bình vẫn áp dụng độ tuổi về hưu riêng cho nam và nữ là điều không bình thường. Trong luật không nên có sự khác biệt về tuổi về hưu giữa nam và nữ. Nam và nữ nên được phép lựa chọn tuổi nghỉ hưu trong một khoảng giới hạn tuổi nhất định. Nghiên cứu về sự phân biệt tuổi tác đã được thực hiện. Tuy nhiên, cần có sự rà soát toàn diện về vấn đề này để xác định nguyên nhân tại sao độ tuổi về hưu vẫn chưa được thay đổi và ai chịu trách nhiệm về điều này cũng như biện pháp thay đổi thế nào cho hiệu quả.

5.2 Danh sách các đề xuất

Danh mục các hành động thực tiễn để nâng cao số lượng đại biểu nữ ở Việt Nam, xếp theo lĩnh vực:

5.2.1 Xây dựng và thực hiện chính sách

- Khuôn khổ chính sách nên đặt ra những chỉ tiêu bằng số cụ thể với khung thời gian, hình thức kỷ luật và nhóm được phân công chịu trách nhiệm thực hiện chỉ tiêu.
- Đảng Cộng sản nên giám sát chặt chẽ hơn việc tuân thủ Nghị quyết số 11 ở cấp Trung ương, tỉnh và địa phương. Cần có thêm hướng dẫn và giám sát ở cấp tỉnh và địa phương đối với việc thực hiện chính sách.
- Đảng Cộng sản nên tiến hành đánh giá 5 năm một lần về việc thực hiện Nghị quyết số 11 và đưa ra các khuyến nghị để thực hiện các mục tiêu trong kì bầu cử tiếp theo.
- MOLISA nên giám sát việc thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới của các bộ ngành khác và đưa ra các khuyến nghị mang tính xây dựng về những lĩnh vực cần cải thiện.
- MOLISA nên phân bổ ngân sách phù hợp để đảm bảo việc thực hiện toàn diện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cần phối hợp với các lãnh đạo Đảng, lãnh đạo Quốc hội và Hội đồng Nhân dân và Ủy ban Nhân dân để giám sát việc thực hiện luật, chính sách và chiến lược quốc gia về bình đẳng giới.
- Để thực hiện nhiệm vụ giám sát của mình, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cần tiến hành điều tra ở những địa phương thiếu sự tham gia của phụ nữ và xác định rõ nguyên nhân. Nếu đó là do thiếu hướng dẫn thì Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam sẽ làm việc với các cơ quan Chính phủ liên quan để xây dựng văn bản hướng dẫn thi hành luật rõ ràng và cụ thể hơn. Nếu địa phương không có quyết tâm chính trị trong việc tuân thủ luật và các quy định thì Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam sẽ đưa ra hình thức kỷ luật và công khai về sự thiếu trách nhiệm này, qua đó buộc chính quyền địa phương chủ động hơn trong việc thực thi các quy định pháp luật.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam nên giám sát luật và quy định để đảm bảo rằng các thay đổi pháp lý không tác động tiêu cực đến sự tham gia của phụ nữ và ủng hộ những thay đổi tích cực về khuôn khổ chính sách và luật pháp.
- MOLISA cần đi đầu trong việc vận động Quốc hội, Hội đồng Nhân dân và các cơ quan liên quan dành ưu tiên nâng cao số lượng đại biểu nữ.

5.2.2 Sự thăng tiến của phụ nữ

- Cần tăng tỷ lệ nữ được đề bạt vào các vị trí cấp cao trong Đảng Cộng sản, đặc biệt đối với những cán bộ nữ có thành tích vì sự bình đẳng của phụ nữ, và vào những vị trí có tầm ảnh hưởng và trách nhiệm liên quan đến công tác tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các hoạt động chính trị và cộng đồng.
- Nên có ít nhất một cán bộ nữ giữ vai trò lãnh đạo trong Ban Tổ chức Trung ương Đảng.
- Nên bổ nhiệm thêm nhiều cán bộ nữ vào các vị trí cao trong Đảng trong đó có Bộ Chính trị và Ủy ban Trung ương Đảng tạo nguồn cho Trung ương giới thiệu các ứng cử viên.
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội nên đề bạt nhiều cán bộ nữ hơn vào các vị trí chủ nhiệm và phó chủ nhiệm các ủy ban Quốc hội.
- Tăng cường đề bạt/ bổ nhiệm cán bộ nữ vào các vị trí quản lý cao cấp trong khu vực nhà nước và vào các vị trí chủ tịch và phó chủ tịch Ủy ban Nhân dân và Hội đồng Nhân dân.
- Xóa bỏ sự khác biệt giới về tuổi nghỉ hưu và cho phép cả nam và nữ lựa chọn tuổi nghỉ hưu trong một giới hạn tuổi cụ thể. Đưa ra các ngoại lệ về việc nghỉ hưu sớm đối với những người lao động nặng nhọc.
- Cung cấp cơ hội bình đẳng về đào tạo, học bổng và đề bạt cho cả nam và nữ không phân biệt tuổi tác.
- Tăng tỷ lệ nữ trong “quy hoạch” cho các vị trí quản lý cấp cao.
- Xóa bỏ sự phân biệt đối xử đối với phụ nữ trong thời gian nghỉ thai sản và chăm con.
- Bổ nhiệm những cán bộ nữ có tiềm năng vào các vị trí có cơ hội đào tạo. Ví dụ, ủy ban bầu cử địa phương có thể sử dụng nhiều cán bộ nữ hơn hoặc có thể dành một số vị trí trong văn

phòng của Hội đồng Nhân dân địa phương cho các cán bộ nữ để tạo điều kiện cho họ được quan sát và phát triển kỹ năng.

5.2.3 Cuộc sống gia đình và xã hội

- Tạo điều kiện cho đại biểu nữ có gia đình được tham gia vào Quốc hội, bao gồm hỗ trợ chi phí đi lại để họ về thăm gia đình, kết hợp các cuộc tiếp xúc để họ đỡ phải đi lại nhiều, cung cấp các trợ lý và hỗ trợ văn phòng cho những đại biểu Quốc hội kiêm nhiệm, tránh xếp lịch họp trùng với kì nghỉ của trẻ em, v.v.
- Cung cấp thông tin định hướng và giới thiệu (sách hướng dẫn) cho chồng và gia đình của đại biểu Quốc hội nhằm nâng cao sự hiểu biết về trách nhiệm của đại biểu, tầm quan trọng của họ đối với xã hội và cách gia đình có thể hỗ trợ họ. Hội Phụ nữ có thể cung cấp những hỗ trợ cần bản cho các nữ đại biểu kiêm nhiệm khi họ tham gia các kì họp Quốc hội tại Hà Nội.

5.2.4 Đào tạo

- Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cần tiếp tục cung cấp các chương trình đào tạo kỹ năng thiết thực nhằm nâng cao khả năng giao tiếp và sự tự tin cho phụ nữ. Những chương trình đào tạo như vậy cần được tiến hành trước nhiều năm và đặc biệt nhấn mạnh các kỹ năng như diễn thuyết trước đám đông, đàm phán, trả lời phỏng vấn trên các phương tiện thông tin cũng như hướng dẫn họ cách tạo dựng hình ảnh tích cực đối với công chúng.
- Các đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng Nhân dân đã nghỉ hưu nên đóng góp thông tin đầu vào để đảm bảo rằng các chương trình đào tạo này đáp ứng được nhu cầu thực sự của các ứng cử viên và đại biểu nữ.
- Sớm xác định các ứng cử viên nữ tiềm năng và bồi dưỡng họ.
- Bồi dưỡng cho các ứng cử viên nữ về cách sử dụng phương tiện thông tin xã hội làm công cụ vận động bầu cử.
- Ủy ban các vấn đề xã hội nên làm việc với nhóm nữ đại biểu Quốc hội để tiếp tục bồi dưỡng và định hướng cho các nữ đại biểu Quốc hội mới và mở rộng chương trình bồi dưỡng khi thích hợp.

5.2.5 Xây dựng mạng lưới và tư vấn

- Xây dựng một hệ thống tư vấn và cố vấn bằng cách nhóm các đại biểu nữ có tiềm năng và nguyện vọng tham gia cơ quan dân cử với những cán bộ nữ và nam có nhiều kinh nghiệm (trong đó có các đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu). Những hình thức cố vấn này nên được tổ chức thông qua Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và bắt đầu một vài năm trước kì bầu cử. Để chuẩn bị cho kì bầu cử tới, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam nên bắt đầu từ ngay bây giờ. Nên tiếp tục tư vấn ngay cả khi phụ nữ được bầu vào Quốc hội và khi tái ứng cử.
- Cung cấp các cơ hội xây dựng mạng lưới cho phụ nữ, tạo điều kiện cho họ gặp chính thức hoặc không chính thức các lãnh đạo chính trị chủ chốt và những người có ảnh hưởng, những người có thể hỗ trợ họ trong sự nghiệp. Trước mỗi sự kiện, bồi dưỡng và tư vấn các thành viên về cách xây dựng mạng lưới và thể hiện bản thân.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ Trung ương nên yêu cầu Hội Liên hiệp Phụ nữ cấp tỉnh và huyện chia sẻ các câu chuyện thành công và xây dựng mô hình mẫu về thiết lập các mạng lưới hỗ trợ để phát hiện và thúc đẩy phụ nữ.
- Trung tâm đào tạo đại biểu Quốc hội của Quốc hội có thể giữ vai trò hữu ích trong tư vấn các ứng cử viên tiềm năng.
- Ở cấp địa phương, Hội Liên hiệp Phụ nữ nên xây dựng mạng lưới những phụ nữ có ảnh hưởng và giao nhiệm vụ cho họ phát hiện và thúc đẩy phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo. Họ cũng có thể khuyến khích phụ nữ hỗ trợ lẫn nhau và xây dựng mạng lưới hợp tác giữa cán bộ nữ ở các cơ quan khác nhau.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam nên tiếp cận các tổ chức đoàn thể khác như Công đoàn và Đoàn Thanh niên để khuyến khích các tổ chức này tạo điều kiện và cơ hội cho phụ nữ học hỏi kinh nghiệm lãnh đạo cũng như phát hiện những phụ nữ có khả năng.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ địa phương có thể hỗ trợ các nữ ứng cử viên tìm hiểu về những vấn đề của địa phương và phối hợp với họ trong việc xây dựng kế hoạch hành động để tạo dấu ấn với người dân địa phương.

- Tại địa phương, Hội Liên hiệp Phụ nữ có thể cùng nữ ứng cử viên tham dự các cuộc họp với cử tri để cung cấp những thông tin phản hồi và giúp nữ ứng cử viên tự tin hơn nhờ tập dượt phát biểu trước các nhóm cán bộ nữ.

5.2.6 Vận động Quốc hội quan tâm nhiều hơn tới phụ nữ

- Giảm số lượng đại biểu kiêm nhiệm trong Quốc hội.
- Giảm số lượng đại biểu Quốc hội giữ chức vụ trong cơ quan hành pháp hoặc những đại biểu này phải thôi chức vụ trong cơ quan hành pháp.
- Để khuyến khích thêm nhiều phụ nữ tham gia hoạt động chính trị, cần tiếp tục tăng thẩm quyền cho các đại biểu quốc hội trong việc rà soát và sửa đổi luật pháp, cung cấp thông tin về những vấn đề liên quan đến khu vực bầu cử của họ, chất vấn và tiếp cận thông tin cần thiết giúp thực hiện hiệu quả chức năng giám sát Chính phủ.
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội (SCNA) nên giao cho Ủy ban các vấn đề xã hội rà soát thêm nhiều điều luật và tiến hành phân tích khía cạnh bình đẳng giới trong các dự thảo luật cũng như tác động của các dự thảo luật này tới mức độ tham gia của phụ nữ.

5.2.7 Giáo dục cộng đồng

- Phối hợp với các tổ chức xã hội để xây dựng các chương trình giáo dục cộng đồng nhằm chống lại tư tưởng gia trưởng trong cuộc sống gia đình và định kiến về khả năng phụ nữ trở thành các nhà lãnh đạo chính trị. Các chương trình này cần nâng cao nhận thức về bình đẳng giới cho cộng đồng và tổ chức chiến dịch tập trung tăng cường nhận thức hướng tới kì bầu cử 2016 về vai trò tích cực của các lãnh đạo nữ. Khuyến khích cộng đồng hỗ trợ những phụ nữ muốn trở thành người đại diện cho dân, tiến hành hỗ trợ họ trong công việc gia đình, tại nơi làm việc và trong cộng đồng.
- Sử dụng các phương tiện truyền thông hiện có như báo của Hội Liên hiệp Phụ nữ và phương tiện thông tin đại chúng chính thống (đặc biệt là TV và đài phát thanh) để quảng bá hình ảnh của ứng cử viên nữ. Các tờ báo của Hội Liên hiệp Phụ nữ không chỉ cung cấp thông tin về ứng cử viên nữ trong giai đoạn vận động bầu cử mà còn tuyên truyền về thành tích công tác của họ trong thời gian giữa các kì bầu cử.

5.2.8 Nghiên cứu

- MOLISA nên thực hiện một chiến lược theo dõi số liệu trên quy mô lớn nhằm tập hợp và đối chiếu tất cả những số liệu thống kê về sự tham gia của phụ nữ, tiến hành phân tích các xu hướng biến động để xác định những điểm yếu cần khắc phục.
- Tiến hành đánh giá cơ sở ban đầu về sự lãnh đạo của phụ nữ trong hệ thống chính trị từ cấp quốc gia đến cấp tỉnh và địa phương để xác định những điểm mạnh, điểm yếu; xây dựng các mạng lưới chia sẻ thông tin.
- Tiến hành nghiên cứu đối chiếu khuôn khổ luật pháp với các quốc gia khác về kinh phí bầu cử và giới hạn ngân sách cho vận động bầu cử.
- Nhóm nữ đại biểu Quốc hội, cùng với các nhà tài trợ và các NGOs quốc tế cần tiến hành nghiên cứu đối chiếu quốc tế về hoạt động hàng ngày của nhóm nữ nghị sĩ và phối hợp với các đối tác quốc tế trong việc tổ chức chương trình tham quan nghiên cứu gắn với chia sẻ kinh nghiệm giữa các quốc gia về quá trình tạo dựng ảnh hưởng của các nhóm nữ nghị sĩ này.

5.2.9 Quá trình bầu cử

- Hội Liên hiệp Phụ nữ nên có một vị trí ấn định trong tất cả các ủy ban bầu cử địa phương, và thành phần ủy ban bầu cử nên hướng tới sự cân bằng giữa nam và nữ.
- Khi Mặt trận Tổ quốc gửi tiêu chí (cơ cấu) ứng cử viên cho các tỉnh, thay vì cụ thể hóa một cách chính xác rằng một doanh nghiệp nhà nước hoặc trường đại học hoặc Công đoàn phải có đại diện, nên tăng tính linh hoạt bằng cách đề xuất tỉ lệ phần trăm đối với từng nhóm lĩnh vực (chẳng hạn, yêu cầu 20% từ khu vực doanh nghiệp). Điều đó sẽ cho phép các cơ quan chính quyền địa phương linh hoạt hơn trong việc tìm kiếm những phụ nữ đủ tiêu chuẩn, thay

vì chỉ tìm những phụ nữ có vẻ phù hợp với tiêu chí cơ cấu nhưng không phải là người có năng lực nhất.

- Hội Liên hiệp Phụ nữ nên sử dụng vị trí ấn định của mình trong Mặt trận Tổ quốc để tác động đến quá trình bầu cử nhằm đảm bảo sự công bằng cho phụ nữ.
- Bắt đầu quá trình bầu cử sớm hơn để giúp các ứng cử viên nữ có nhiều thời gian chuẩn bị hơn.
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội cần sử dụng ảnh hưởng của mình, đề xuất các hướng dẫn và những thay đổi về “cơ cấu” nhằm tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia ứng cử.
- Hội đồng bầu cử nên xây dựng chiến lược và gửi hướng dẫn cho các Ủy ban bầu cử về các biện pháp nhằm thực hiện chỉ tiêu 35-40% cho kì bầu cử tới.
- Cần tiến hành thiết kế các tài liệu bồi dưỡng và nâng cao nhận thức về chỉ tiêu tham gia của phụ nữ được đề ra trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới. Phổ biến các tài liệu này cho Hội đồng Nhân dân tỉnh và Ủy ban bầu cử. Những tài liệu này nên bao gồm các câu chuyện về những ứng cử viên nữ thành công, về sự đóng góp hiệu quả của các nữ đại biểu Quốc hội thuộc những thành phần xuất thân khác nhau. Thành viên của Ủy ban bầu cử cần phải tham gia chương trình bồi dưỡng bắt buộc về nhận thức giới và Luật Bình đẳng giới, Nghị quyết 11, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới và các chính sách khác tác động tới sự tham gia của phụ nữ.

5.2.10 Tiêu chí cho ứng cử viên

- Lựa chọn nhiều đại diện hơn từ những lĩnh vực có nhiều phụ nữ tham gia – như giáo dục, nhưng cũng nên tìm kiếm những đại biểu nữ thuộc các lĩnh vực chuyên môn không mang tính truyền thống.
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội nên tăng đề xuất số lượng nữ đại biểu đương nhiệm tham gia tái tranh cử.
- Tìm kiếm những ứng viên nữ có đủ kiến thức và kĩ năng để tự tranh cử và giúp họ hiểu rõ về hệ thống chính trị, cơ cấu và quy trình bầu cử.

5.2.11 Xây dựng Danh sách bầu cử

- Hội Liên hiệp Phụ nữ nên giám sát việc xây dựng danh sách bầu cử ở cấp địa phương và đưa ra những đề xuất thay đổi tích cực nếu nhận thấy cơ hội thắng cử của ứng cử viên nữ bị thu hẹp do cơ cấu danh sách bầu cử.
- Đảm bảo rằng chỉ tiêu tối thiểu 35%-40% đại biểu được bầu là nữ được cân nhắc trong quá trình xây dựng danh sách bầu cử.
- Đảm bảo rằng ứng cử viên nữ trong danh sách bầu cử có thâm niên cao trong lĩnh vực hoạt động của họ
- Mặt trận Tổ quốc nên xem xét kĩ lưỡng để đảm bảo đủ vị trí cho đại biểu nữ và không gộp tỷ lệ tham gia của phụ nữ vào cùng các nhóm chỉ tiêu khác – như thanh niên và dân tộc thiểu số. Nếu không, điều đó sẽ dẫn đến nhóm nữ thanh niên và nữ dân tộc thiểu số có quá nhiều đại diện, gây ảnh hưởng tiêu cực tới những đối tượng phụ nữ không thuộc các nhóm này và có thể làm giảm thâm niên của đại biểu nữ được bầu.
- Bố trí các nữ đại biểu đương nhiệm và các ứng cử viên do Trung ương giới thiệu tới các đơn vị bầu cử mà ở đó họ được biết đến rộng rãi, có mạng lưới liên hệ và quen thuộc với các vấn đề của địa phương.

5.2.12 Điều phối và ủng hộ

- MOLISA cần đóng vai trò của một cơ quan điều phối gắn kết hoạt động của các chủ thể có liên quan đến sự tham chính của phụ nữ.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ ở cấp Trung ương cần làm việc với nhóm nữ đại biểu Quốc hội, Ủy ban quốc gia về sự tiến bộ của phụ nữ (NCFAW), MOLISA, Ủy ban Thường vụ Quốc hội và các cơ quan khác trong lĩnh vực bình đẳng giới để đảm bảo việc trao đổi thông tin và điều phối các hoạt động.
- NCFAW cần trở nên độc lập hơn với các cán bộ chuyên trách mẫn cán và nguồn lực thích hợp.

- Ủy ban các vấn đề xã hội và nhóm nữ đại biểu Quốc hội cần hợp tác trong việc điều phối hoạt động của các nữ đại biểu, tổ chức các hoạt động ủng hộ của các lãnh đạo nữ và tạo cơ hội đào tạo cho các nữ đại biểu Quốc hội.
- Cần thiết lập một nhóm các nữ đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu để ủng hộ các chính sách và đưa ra các khuyến nghị về nâng cao sự tham gia của phụ nữ.
- Chính quyền các cấp từ Trung ương đến tỉnh/địa phương nên xây dựng chiến lược hợp tác và điều phối giữa các NGOs và Hội Phụ nữ địa phương.
- NGOs địa phương nên nhận thấy rằng mức độ tham gia của phụ nữ trực tiếp ảnh hưởng đến các chỉ số khác liên quan đến phụ nữ như y tế và giáo dục. Vì vậy, NGOs nên dành ưu tiên khuyến khích sự tham gia của phụ nữ trong các chương trình của mình.
- NGOs cần làm việc với Hội Liên hiệp Phụ nữ và các cơ quan khác để tránh sự chồng chéo trong các chương trình đào tạo và chiến dịch nâng cao nhận thức.

6. Kết luận

Sự sụt giảm số lượng nữ đại biểu Quốc hội là một xu hướng tiêu cực đi ngược lại sự tiến bộ của Việt Nam trong các lĩnh vực khác và đe dọa sự phát triển của đất nước. Sự tham chính của phụ nữ là một trong những chỉ số căn bản về tiến bộ trong việc thực hiện các Mục tiêu Phát triển thiên niên kỷ. Sự sụt giảm này đi ngược lại các nội dung của Hiến pháp và pháp luật Việt Nam, các mục tiêu đã đề ra và các nguyên tắc xã hội chủ nghĩa. Nếu không hành động ngay, Việt Nam sẽ đối diện với nguy cơ rằng sự sụt giảm trong thập kỷ trước có thể trở thành một xu hướng ngày càng khó cải thiện. Tuy nhiên, vẫn có một cơ sở vững chắc để nỗ lực hành động, trong đó phải kể đến đội ngũ vững mạnh gồm các nữ lãnh đạo, mạng lưới rộng lớn với sứ mạng và khả năng vượt qua thách thức (Hội Liên hiệp Phụ nữ), quyết tâm chính trị ở các cấp cao nhất, và khuôn khổ pháp luật và chính sách vững chắc. Bên cạnh đó, số lượng phụ nữ đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo ở cấp tỉnh và địa phương không thay đổi – thậm chí có tăng nhẹ - như vậy, Việt Nam đã có một nền tảng tốt. Trên thực tế, sự sụt giảm số lượng nữ đại biểu Quốc hội là một hiện tượng bất thường so với các xu hướng khác trong xã hội. Việc nhận ra được vấn đề và hành động chính trị mạnh mẽ ngay từ bây giờ có thể đảo ngược được tình hình và Việt Nam có thể trở về vị trí trước kia là nước dẫn đầu trên thế giới về bình đẳng giới và sự tham gia của phụ nữ.

PHỤ LỤC 1 – Phạm vi nghiên cứu, Câu hỏi nghiên cứu và Phương pháp luận

1. PHẠM VI NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này đề cập đến sự tham chính của phụ nữ ở cấp Quốc hội ở Việt Nam và trong đó tập trung vào quá trình lựa chọn, đề cử và bầu chọn các ứng cử viên. Vai trò của chính quyền địa phương trong đó có Hội đồng Nhân dân cấp tỉnh, huyện và xã được đề cập đến trong phần bối cảnh của tiến trình thúc đẩy thành công của phụ nữ trên cương vị lãnh đạo trong hệ thống chính trị, tuy nhiên không nằm trong phạm vi của nghiên cứu này.

Vì mục đích nghiên cứu, thuật ngữ “chính trị” được định nghĩa từ góc độ các đại biểu dân cử. Do nhiều nữ lãnh đạo cùng lúc đóng nhiều “vai” – tức là con đường sự nghiệp của họ bao gồm lãnh đạo công đoàn, chính quyền, đảng cũng như bầu cử chính trị nên nghiên cứu cũng đề cập đến vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong những lĩnh vực này. Tuy nhiên, nghiên cứu tiếp cận vai trò đó trong bối cảnh con đường sự nghiệp của phụ nữ.

Mặc dù vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong các tổ chức xã hội, công đoàn, Đảng Cộng sản và các cơ quan hành pháp không trực tiếp nằm trong phạm vi nghiên cứu song cũng được đề cập đến như một yếu tố thúc đẩy phụ nữ tham gia tranh cử.

Nghiên cứu này đề cập đến các Kỳ họp Quốc hội Khóa 11, 12, 13 (từ 2002 đến 2012).

Cốt lõi của nghiên cứu tập trung vào tiến trình tham gia của phụ nữ từ lúc có nguyện vọng đến khi được giới thiệu, trở thành ứng cử viên và trở thành đại biểu dân bầu. Để bổ sung các dữ liệu định lượng, nghiên cứu này dựa trên các nghiên cứu điển hình và các cuộc phỏng vấn với phụ nữ ở từng giai đoạn trong quá trình bầu cử, phỏng vấn đại diện Hội Liên hiệp Phụ nữ, Mặt trận Tổ quốc, các viện nghiên cứu vai trò lãnh đạo của phụ nữ và những tổ chức khác tham gia trong quá trình phát hiện, đào tạo, lựa chọn và giới thiệu các lãnh đạo nữ.

Nghiên cứu kết luận với các khuyến nghị nhằm cải tiến quy trình và tạo dựng một môi trường thúc đẩy sự tham gia cả về số lượng và chất lượng của các nữ đại biểu dân cử tại Việt Nam. Các khuyến nghị này đã nhận được ý kiến phản hồi và đánh giá chuyên gia của một nhóm chọn lọc các nhà lập pháp nữ đã nghỉ hưu hoặc chuyển ngành, đại diện Hội Liên hiệp Phụ nữ, đại diện của UNDP và các đối tác.

2. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU

Câu hỏi chính:

Tại sao số lượng nữ đại biểu dân cử giảm xuống trong khi Việt nam đang tiến hành hiện đại hóa và mức sống đang tăng lên?

Câu hỏi phụ:

- Chỉ tiêu phụ nữ tham chính là bao nhiêu và tại sao lại không thực hiện được các chỉ tiêu này?
- Quá trình phát hiện, lựa chọn, giới thiệu và phân bổ ứng cử viên về các đơn vị bầu cử diễn ra như thế nào và tác động như thế nào tới số lượng phụ nữ thắng cử?
- Các nữ ứng cử viên có được chuẩn bị cần thiết để vận động bầu cử thành công không?
- Môi trường văn hóa – xã hội tác động như thế nào tới sự thành công của phụ nữ? Làm thế nào để cải thiện các tác động này?

3. PHƯƠNG PHÁP LUẬN

Tài liệu nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng các nguồn thứ cấp như một phần của tài liệu nghiên cứu, bao gồm các ấn phẩm của các tổ chức trong nước và quốc tế về sự tham chính của phụ nữ ở Việt Nam, các bài báo trong giai đoạn 2002-2011, và các tài liệu được công bố chính thức. Khuôn khổ luật pháp và chính sách được xem xét dựa trên các tài liệu sẵn có về hiến pháp và pháp luật.

Phỏng vấn

Các nghiên cứu điển hình và dữ liệu định tính được thu thập qua các cuộc phỏng vấn. Đa số các cuộc phỏng vấn do cả chuyên gia tư vấn trong nước và quốc tế thực hiện; tuy nhiên, trong một số trường hợp nhạy cảm về chính trị, chỉ riêng cố vấn trong nước tiến hành phỏng vấn bằng tiếng Việt. Việc lựa chọn đối tượng phỏng vấn dựa trên đề xuất của cố vấn trong nước, cán bộ dự án *Nâng cao năng lực lãnh đạo cho phụ nữ khu vực nhà nước trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế* (EOWP) cũng như đề xuất của các đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu và các tổ chức làm việc với phụ nữ. Việc lựa chọn đối tượng phỏng vấn hướng tới đảm bảo sự đa dạng tối đa về thành phần xuất thân. Những người có thể cung cấp thông tin về các quá trình và bối cảnh chính trị/ xã hội cũng được chọn để phỏng vấn. Sau khi phỏng vấn, nghiên cứu tiến hành chọn lọc các điển hình có tính đại diện và hấp dẫn nhất.

Đánh giá, phản biện

Sau khi kết thúc phỏng vấn và trước khi dự thảo báo cáo này, một cuộc họp lấy ý kiến phản hồi được tổ chức để trao đổi về những khuyến nghị được đề xuất và xin ý kiến đánh giá về cấu trúc và nội dung của báo cáo cuối cùng. Cuộc họp này diễn ra trong nửa ngày 25 tháng 5. Việc bình duyệt cũng được tiến hành với sự tham gia của các nữ đại biểu dân bầu, đại diện Hội Liên hiệp Phụ nữ và các chuyên gia UNDP.

PHỤ LỤC 2 – Danh sách đối tượng phỏng vấn và câu hỏi

Danh sách đối tượng phỏng vấn

Họ	Tên	Chức vụ
Bà Phạm Thị Vân	Lan	Cựu đại biểu Quốc hội, Khóa XI (đại biểu chuyên trách)
Ông Nguyễn Thanh	Quang	Chủ tịch Mặt trận Tổ quốc thành phố Đà Nẵng
Bà Đỗ thị Kim	Lĩnh	Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ thành phố Đà Nẵng
Bà Nguyễn Thị	Kiều	Trưởng Ban Tuyên truyền và Giáo dục
Bà Nguyễn Thị	Nhung	Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ (tỉnh Khánh Hòa), đại biểu Quốc hội, thành viên kiêm nhiệm của Ủy ban Quốc phòng của Quốc hội
Ông Robert Mellor		Tư vấn, Cố vấn xây dựng năng lực và chính sách, cựu cố vấn kỹ thuật cao cấp của Quốc hội Việt Nam
Bà Tôn Nữ Thị	Ninh	Cựu đại biểu Quốc hội, Khóa XI
Bà Vũ Ngọc	Thủy	Phó Vụ trưởng Vụ Bình đẳng giới, MOLISA
Bà Dương Thị	Xuân	Trưởng Ban luật và chính sách - Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam
Bà Trần Thị	Lan	Trưởng Ban Tổ chức Cán bộ - Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam
Bà Nguyễn Thúy	Anh	Đại biểu Quốc hội, Phó Chủ nhiệm Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội
Bà Ngô Thị	Minh	Đại biểu Quốc hội, Phó Chủ tịch Ủy ban Văn hóa, giáo dục, thanh thiếu niên và nhi đồng của Quốc hội
Ông Nguyễn Văn	Pha	Phó Chủ tịch Mặt trận Tổ quốc
Bà Nguyễn Thị	Kỳ	Cựu Giám đốc, Trung tâm đào tạo đại biểu Quốc hội
Bà Bùi Thị	An	Đại biểu Quốc hội, Khóa XIII
Bà Vương Thị	Hạnh	Giám đốc, Trung tâm Thúc đẩy giáo dục và trao quyền cho phụ nữ
Bà Nguyễn Thị Hằng	Nga	Cựu Trưởng Ban Biên tập, Tờ báo Công nhân, Chủ tịch Hội Nhà báo thành phố Hồ Chí Minh, Cựu đại biểu Quốc hội, Khóa XI
Bà Nguyễn Thị Hoài	Thu	Cựu chủ tịch Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội, Cựu đại biểu Quốc hội, Khóa VI-XI
Bà Nguyễn Thị Hồng	Đào	Cựu Phó Giám đốc Sở Ngoại vụ An Giang, Cựu đại biểu Quốc hội, Khóa XI
Bà Phạm Phương	Thảo	Cựu Chủ tịch Hội đồng Nhân dân thành phố Hồ Chí Minh, Cựu đại biểu Quốc hội, Khóa XI-XII
Ông Vũ Tuấn	Minh	Cán bộ Chương trình cao cấp, Phân ban chính sách của UNDP
Bà Vũ Phương	Trà	UNDP
Ông Frank Fuelner		Cố vấn về nghị viện của UNDP

Câu hỏi phỏng vấn³

Câu hỏi dành cho các nữ đại biểu và nữ ứng cử viên

- Tại sao bà quyết định tranh cử?
 - Ai là người đầu tiên nói với bà về việc tranh cử?
 - Theo bà, tại sao họ lại tiếp cận bà?
 - Bà có bày tỏ với những người khác về nguyện vọng trở thành đại biểu dân bầu không?
 - Trở thành đảng viên có quan trọng đối với việc bà được chọn là ứng cử viên tiềm năng không?
 - Bà có đại diện cho các nhóm thiểu số khác như thanh niên, dân tộc thiểu số, tôn giáo không? Đó có phải là yếu tố quan trọng khi xem xét giới thiệu bà không?
- Trình độ chuyên môn của bà là gì và điều đó có giúp bà trở thành đại biểu dân bầu không?
- Xin bà hãy mô tả quá trình bà đã trải qua cho đến khi được bầu?
 - Bà có thể giải thích các bước trong quá trình bầu cử không?
 - Theo bà, quá trình này có khác đối với một số người không? Nếu có, khác như thế nào?
- Bằng cách nào mà bà biết được các bước cần thiết để tiến hành tranh cử?
- Phần nào trong giai đoạn giới thiệu và bầu cử khiến bà cảm thấy khó nhất?
- Phần nào khiến bà cảm thấy dễ dàng nhất?
- Bà có được gia đình động viên không?
- Bà có được những phụ nữ khác động viên không?
- Bà có được bồi dưỡng để chuẩn bị cho việc vận động ứng cử không? Việc bồi dưỡng có hữu ích không, nếu có, hữu ích như thế nào?
- Bà có nhận được sự hỗ trợ nào khác khi được giới thiệu ứng cử?
- Bà đã tổ chức vận động bầu cử như thế nào? Có khác với các ứng cử viên khác không? Có khác với các ứng cử viên nam không?
- Có bao nhiêu ứng cử viên trong danh sách bầu cử? Các ứng cử viên khác được lựa chọn như thế nào? Bà phải cạnh tranh với bao nhiêu nữ ứng cử viên trong quá trình tranh cử? Bao nhiêu người trong số họ đã thắng cử?
- Bà có đại diện cho các nhóm chỉ tiêu nào khác không như tôn giáo, dân tộc thiểu số, thanh niên, v.v.? Đây có phải là một trong những yếu tố quyết định việc giới thiệu bà là ứng cử viên không?
- Bà có chọn khu vực cử tri để tranh cử không? Bà có đại diện cho khu vực mà bà đã sống không? Nếu không, cộng đồng địa phương đã đón nhận bà như thế nào?
- Bà có làm việc với những phụ nữ khác về các vấn đề cụ thể trong Quốc hội không?
- Bà có cảm thấy rằng đã đạt được những mục tiêu mình đề ra với tư cách là một đại biểu của dân không? Nếu không thì tại sao?
- Bà sẽ nói gì với một phụ nữ trẻ bắt đầu dấn thân vào hoạt động chính trị về những điều mà bà ước giá như bà đã biết?
- Theo bà, tại sao số lượng nữ đại biểu dân bầu ở Việt Nam lại giảm xuống?
- Bà muốn đưa ra những khuyến nghị gì để tăng số lượng nữ đại biểu dân bầu trong tương lai?
- Bà muốn đưa thêm vào báo cáo những nhận xét gì?

Câu hỏi dành cho tất cả những người được phỏng vấn

- Vai trò và công việc hiện tại của ông/bà và cơ quan của ông/bà là gì?
- Phụ nữ có được khuyến khích tìm kiếm vị trí trong các cơ quan nhà nước không? Điều này thuộc trách nhiệm của ai?
 - Quy trình và chính sách hiện hành nào có tác dụng khuyến khích phụ nữ tham gia các vị trí lãnh đạo?
 - Những quy trình này có được công khai không??
 - Nếu có, ông/bà tìm kiếm thông tin này ở đâu và như thế nào?

³ Không phải đối tượng phỏng vấn nào cũng được hỏi tất cả các câu hỏi trong danh sách. Nội dung cuộc phỏng vấn được điều chỉnh cho phù hợp với từng đối tượng.

- Cơ quan nào là chủ thể chính trong việc giới thiệu các ứng cử viên nữ tiềm năng, thương thuyết để đưa tên những phụ nữ này vào danh sách bầu cử, hỗ trợ ứng cử viên nữ trúng cử?
 - Các ứng cử viên chính trị tiềm năng được tuyển chọn như thế nào? Ai tuyển chọn?
 - Thông thường cần có những điều kiện tiên quyết gì để trở thành ứng cử viên chính trị?
 - Quá trình được giới thiệu diễn ra như thế nào?
 - Việc quyết định đơn vị bầu cử cho một ứng cử viên tranh cử diễn ra như thế nào?
 - Ai quyết định số lượng ứng cử viên tranh cử ở một đơn vị bầu cử và số lượng ứng cử viên nữ?
 - Ai chịu trách nhiệm về sự cân bằng giữa các nhóm chỉ tiêu khác nhau (dân tộc thiểu số, thanh niên, tôn giáo)?
- Ủy ban bầu cử được thành lập như thế nào (ai quyết định), có bao nhiêu thành viên, tiêu chí lựa chọn thành viên là gì, bao nhiêu nam/ nữ?
- Chỉ tiêu nào đảm bảo phụ nữ được đại diện một cách công bằng?
 - Chỉ tiêu về số đại biểu nữ được giới thiệu là bao nhiêu?
 - Có quy định nào về số lượng tối thiểu ứng cử viên nữ tham gia tranh cử ở một khu vực bầu cử nào đó không?
 - Có hay không (hoặc phải chăng nên có) chỉ tiêu/ ghế đại biểu dành riêng cho nữ ứng viên trúng cử?
- Khi phát hiện một phụ nữ tài năng, hiện có chương trình đào tạo lãnh đạo nào dành cho phụ nữ đó?
 - Chương trình học như thế nào?
 - Phụ nữ được nhận những hỗ trợ nào khác?
 - Do tổ chức nào cung cấp?
- Hiện tại có nhiều phụ nữ có năng lực để đề cử ứng cử viên hay không?
- Phụ nữ có thường xuyên tư vấn hoặc làm gương cho những phụ nữ khác không?
- Có chiến dịch xã hội nào về giáo dục công dân để khuyến khích cử tri bầu cho ứng cử viên nữ không? Nếu có, ai tiến hành? Có hiệu quả không?
- Theo ông/ bà, tại sao số lượng phụ nữ được bầu vào Quốc hội ở Việt Nam lại giảm xuống?

PHỤ LỤC 3 – Sức mạng và Đề xuất đối với các tổ chức thể chế

Đảng Cộng sản Việt Nam

Sức mạng:

Hiến pháp Việt Nam (1980) quy định Đảng Cộng sản Việt Nam là "*lực lượng lãnh đạo duy nhất của nhà nước và xã hội và là nhân tố chính quyết định mọi thành công của cách mạng Việt Nam.*" Đảng có vai trò cơ bản trong mọi hoạt động của nhà nước, cao hơn vai trò của Chính phủ - cơ quan hoạt động để thực hiện các chính sách của Đảng. Đảng duy trì sự kiểm soát thông qua việc bố trí các lãnh đạo Đảng hoặc những cán bộ Đảng trung thành nhất vào vị trí chủ chốt trong tất cả các cơ quan của Chính phủ và thông qua việc kiểm soát tất cả các tổ chức đoàn thể. Các công dân thuộc về những tổ chức đoàn thể phù hợp với địa vị của mình, như Mặt trận Tổ quốc Việt Nam-một tổ chức bán Chính phủ, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, hoặc Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh. Cán bộ Đảng lãnh đạo các tổ chức này, giáo dục và động viên họ thông qua các buổi nghiên cứu được tổ chức đều đặn nhằm thực hiện các chính sách của Đảng.

Các đề xuất:

- Bổ nhiệm thêm cán bộ nữ vào các vị trí cấp cao của Đảng và Chính phủ, trong đó có Bộ Chính Trị và Ban Chấp hành Trung ương. Đây là nguồn ứng cử viên dự khuyết Trung ương.
- Cần phải có ít nhất một lãnh đạo nữ trong Ban Tổ chức Trung ương Đảng.
- Tăng cường đề bạt các cán bộ nữ có thành tích thúc đẩy bình đẳng giới vào các cơ quan có thẩm quyền hạn lựa chọn và đề xuất các ứng cử viên, trong đó có Ủy Ban Thường Vụ Quốc Hội.
- Đảng Cộng sản cần giám sát chặt chẽ việc triển khai Nghị quyết số 11 ở cấp quốc gia, cấp tỉnh và cấp địa phương. Đảng cần tổ chức đánh giá 5 năm một lần về việc thực hiện Nghị quyết số 11 và đề ra các kiến nghị để đạt các mục tiêu trong cuộc bầu cử tiếp theo.

Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam

Sức mạng:

Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (VWU) được thành lập vào ngày 20 tháng 10 năm 1930. Đây là một tổ chức đoàn thể đại diện cho tất cả tầng lớp phụ nữ trên toàn quốc. Ngay từ buổi đầu thành lập, Hội đã khuyến khích phụ nữ tham gia vào sự nghiệp phát triển, xây dựng và bảo vệ đất nước. Hội phấn đấu vì sự bình đẳng và tiến bộ của phụ nữ, trong đó có bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của phụ nữ. Mục tiêu ngắn hạn của Hội là khuyến khích mọi tầng lớp phụ nữ phát huy tiềm năng, tính sáng tạo và phẩm chất tốt đẹp của phụ nữ Việt Nam thúc đẩy công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước.

Lịch sử của Hội gắn chặt với lịch sử độc lập dân tộc và phát triển của đất nước. Hội có mạng lưới hoạt động trên toàn quốc ở cả bốn cấp hành chính (Trung ương, tỉnh, huyện và xã) với tổng số thành viên là hơn 13 triệu thuộc 10.472 Hội Phụ nữ địa phương ở xã phường và thị trấn trên toàn quốc. Kể từ khi thành lập, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đã biến đổi về chất và phát triển thành một tổ chức có sức mạng bảo vệ quyền hợp pháp của phụ nữ và phấn đấu vì bình đẳng giới. VWU được chia thành bốn cấp, bao gồm cấp Trung ương, cấp tỉnh và thành phố (63 đơn vị), cấp huyện (642 đơn vị), và cấp xã (10.472 đơn vị). Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam là thành viên của Mặt trận Tổ quốc, giữ vai trò lãnh đạo trong Đảng và hướng ngân sách nhà nước.

Đề xuất:

- Tổ chức một cuộc đánh giá cơ bản về vị thế lãnh đạo của phụ nữ xuyên suốt hệ thống chính trị từ cấp quốc gia, cấp tỉnh cho đến cấp địa phương với mục đích xác định những điểm mạnh, điểm yếu và thiết lập các mạng lưới chia sẻ thông tin.
- Tại những nơi phụ nữ thành công hơn mặt bằng chung, cần tìm hiểu những chiến lược Hội Phụ nữ địa phương đã thực hiện và đưa những ví dụ điển hình xuất sắc thành hướng dẫn thực hiện trên toàn quốc.
- Xây dựng mạng lưới tư vấn và cố vấn thông qua việc giới thiệu những phụ nữ có tiềm năng và nguyện vọng trở thành đại biểu Quốc hội với những phụ nữ và nam giới có kinh nghiệm. Hình thức cố vấn này nên được Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam tổ chức một vài năm trước kỳ bầu cử. Đối với kì bầu cử tới, Hội nên bắt đầu chuẩn bị từ bây giờ. Hình thức tư vấn nên được tiếp tục ngay cả khi phụ nữ được bầu vào Quốc hội và khi tái tranh cử.

- Cung cấp những cơ hội mở rộng mối quan hệ cho phụ nữ, tạo điều kiện để họ gặp gỡ chính thức và không chính thức những lãnh đạo chính trị chủ chốt và những người có tầm ảnh hưởng, có khả năng giúp đỡ họ trong sự nghiệp. Trước mỗi sự kiện, tổ chức những lớp bồi dưỡng và hướng dẫn cho ứng cử viên về cách thiết lập các mối quan hệ xã hội và giới thiệu bản thân.
- Ở cấp địa phương, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cần thiết lập mạng lưới những phụ nữ có tầm ảnh hưởng lớn. Những người này có nhiệm vụ phát hiện và đề bạt phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo. Họ cũng sẽ khuyến khích phụ nữ hỗ trợ lẫn nhau và xây dựng mối quan hệ hợp tác giữa nữ giới tại các tổ chức khác nhau.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam nên vươn rộng ra những tổ chức đoàn thể khác như Công Đoàn và Đoàn Thanh Niên, khuyến khích các tổ chức này tạo cơ hội nắm bắt kinh nghiệm lãnh đạo cho phụ nữ và phát hiện những phụ nữ có năng lực.
- Báo của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cần cung cấp những thông tin nhằm vận động cho các nữ ứng cử viên không chỉ trong chiến dịch bầu cử mà thậm chí còn tuyên truyền về thành tích của họ trong thời gian giữa các kì bầu cử.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cần phải làm việc với nhóm nữ đại biểu Quốc hội, NCFAW, MOLISA, Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội và các tổ chức liên quan về bình đẳng giới nhằm đảm bảo trao đổi thông tin và điều phối các hoạt động.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cần phải tận dụng vị thế đã được ấn định của mình trong Mặt trận Tổ Quốc để gây ảnh hưởng tới quá trình bầu cử, nâng cao tính bình đẳng trong bầu cử cho phụ nữ.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cần giám sát việc lập danh sách phiếu bầu tại địa phương và đưa ra các khuyến nghị thiết thực tại những nơi có dấu hiệu cho thấy phụ nữ ít có khả năng trúng cử do cơ cấu trong danh sách bầu cử.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cần tiếp tục bồi dưỡng các ứng cử viên nữ và cần bắt đầu công việc này nhiều năm trước kỳ bầu cử. Chương trình bồi dưỡng nên chú trọng tới các kĩ năng như diễn thuyết trước công chúng, đàm phán, cách trả lời phỏng vấn báo chí và các phương tiện truyền thông, và xây dựng hình ảnh tích cực trong con mắt xã hội.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cần tổ chức các chương trình nâng cao dân trí trong đó nhấn mạnh đến những ích lợi xã hội nếu phụ nữ trúng cử và khuyến khích cộng đồng hỗ trợ những phụ nữ muốn trở thành đại biểu của dân, bao gồm hỗ trợ trong gia đình, tại nơi làm việc và trong cộng đồng.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ địa phương có thể hỗ trợ các nữ ứng cử viên hiểu rõ hơn về các vấn đề địa phương và làm việc với họ để phát triển kế hoạch hành động nhằm ấn tượng tốt với người dân địa phương.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ địa phương có thể cùng nữ ứng viên tham dự các cuộc họp với dân nhằm cung cấp cho họ những ý kiến phản hồi và giúp họ tập dượt các bài diễn văn trước những nhóm nhỏ gồm các phụ nữ để củng cố sự tự tin của họ.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam nên làm việc với lãnh đạo Đảng và lãnh đạo Quốc hội, Hội đồng Nhân dân và Ủy ban Nhân dân để giám sát việc chấp hành luật, các chính sách và chiến lược về bình đẳng giới.
- Để thực hiện sứ mệnh giám sát, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cần tổ chức một cuộc điều tra tại những địa phương mà sự tham gia của phụ nữ còn khiêm tốn và tìm các nguyên nhân. Nếu nguyên nhân là do thiếu sự chỉ đạo hướng dẫn, VWU sẽ làm việc với các cơ quan Chính phủ liên quan nhằm xây dựng những hướng dẫn thực thi luật một cách cụ thể, rõ ràng. Tại những nơi thiếu quyết tâm chính trị trong việc tuân thủ pháp luật và các quy định, Hội sẽ tiến hành các biện pháp kỉ luật và công khai sự thiếu trách nhiệm này khiến chính quyền địa phương vì e ngại mà phải thực hiện các biện pháp tích cực hơn.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cần giám sát các quy định và pháp luật quốc gia nhằm đảm bảo bất kì một thay đổi nào cũng không ảnh hưởng tiêu cực đến sự tham gia của phụ nữ đồng thời cần vận động để có những thay đổi tích cực về khung chính sách và pháp luật.

Quốc hội

Sứ mạng:

Quốc hội Việt Nam là cơ quan cao nhất theo Hiến pháp. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (SCNA) là cơ quan ra quyết định trong Quốc hội, có trách nhiệm lựa chọn các chủ tịch và phó chủ tịch các ủy ban khác của Quốc hội và quyết định đại biểu đương nhiệm nào sẽ được tái tranh cử. SCNA có tiếng nói ảnh hưởng khi làm việc với Đảng để xây dựng “cơ cấu” và tiêu chí lựa chọn đại biểu để Mặt trận Tổ quốc gửi tới các tỉnh trước mỗi kì bầu cử nhằm định hướng việc giới thiệu ứng cử viên.

Quốc hội có một số ủy ban sau:

- Ủy ban Luật pháp;
- Ủy ban Tư pháp;
- Ủy ban Kinh tế;
- Ủy ban Ngân sách và Tài chính;
- Ủy ban Quốc phòng và An ninh;
- Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh thiếu niên và Nhi đồng;
- Ủy ban về các vấn đề xã hội;
- Ủy ban về Khoa học, Công nghệ và Môi trường; và
- Ủy ban Đối ngoại.

Ủy ban về các vấn đề xã hội chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc thúc đẩy sự tham gia và tiến bộ của phụ nữ. Ủy ban về các vấn đề xã hội chịu trách nhiệm về những lĩnh vực sau:

- Thẩm tra dự án luật, dự án pháp lệnh và các dự án khác liên quan đến các lĩnh vực xã hội.
- Giám sát việc thực thi luật pháp, pháp lệnh, nghị quyết của Quốc hội liên quan đến các lĩnh vực xã hội.
- Giám sát việc thực hiện các chính sách xã hội, phát triển kinh tế xã hội của đất nước, và các khoản thu chi ngân sách liên quan.
- Kiến nghị với Quốc hội về giải pháp cho các vấn đề xã hội hiện nay.

Nhóm nữ đại biểu Quốc hội là nhóm gồm các nữ đại biểu Quốc hội trực thuộc Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội Việt Nam. Ngày 15-5-2008, căn cứ Nghị quyết số 620/2008/NQ-UBTVQH của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Nhóm nữ đại biểu Quốc hội được thành lập. Nhóm được tái thành lập trong kì họp của Quốc hội khóa hiện tại vào 20-10- 2011 và hiện có hơn 100 thành viên là các nữ đại biểu Quốc hội tham gia trên cơ sở tự nguyện. Mục đích của nhóm là tạo một diễn đàn cho phụ nữ có cơ hội trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm về kĩ năng hoạt động đại biểu cũng như tìm kiếm các bài học từ các nhóm nữ nghị sĩ quốc tế, và cuối cùng nhằm nâng cao các hoạt động của Quốc hội. Nhóm tạo diễn đàn cho các nữ đại biểu Quốc hội thống nhất tiếng nói chung trong những hoạt động có liên quan của Quốc hội, đồng thời hỗ trợ các thành viên hoạt động hiệu quả hơn trong vai trò đại diện của mình.

Các hoạt động của Nhóm Nữ đại biểu Quốc hội bao gồm:

- Tổ chức các hội nghị, hội thảo, tọa đàm;
- Nâng cao kiến thức cho nữ đại biểu về các vấn đề liên quan đến nội dung hoạt động của Quốc hội, đặc biệt là về việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới;
- Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong quy trình lập pháp;
- Đóng góp các thông tin đầu vào để xây dựng các chính sách liên quan đến bình đẳng giới như phòng, chống bạo lực gia đình;
- Tham gia các diễn đàn đa phương và song phương và làm việc với các đoàn đại biểu nữ nghị sĩ các nước.

Nhóm nữ Đại biểu Quốc hội Việt Nam cũng tham gia các công tác xã hội như đi thăm các gia đình chính sách, trung tâm điều dưỡng, trao tặng học bổng cho học sinh, sinh viên là người khuyết tật.

Đề xuất :

- Ủy ban Thường vụ Quốc hội cần tận dụng ảnh hưởng của mình để đề xuất những hướng dẫn và thay đổi về “cơ cấu”, giúp nâng cao số lượng ứng cử viên nữ trúng cử.

- Ủy ban Thường vụ Quốc hội cần đề xuất để Ủy ban các vấn đề xã hội rà soát nhiều quy định pháp luật hơn.
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội cần đề bạt phụ nữ vào các vị trí như chủ nhiệm hoặc Phó Chủ nhiệm các ủy ban.
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội cần tiến cử các nữ đại biểu đương nhiệm tham gia tái tranh cử.
- Ủy ban về các vấn đề xã hội cần phối hợp với nhóm nữ đại biểu Quốc hội nhằm tiếp tục cung cấp các chương trình bồi dưỡng và định hướng cho các nữ đại biểu Quốc hội mới đắc cử và mở rộng chương trình bồi dưỡng khi thích hợp.
- Ủy ban về các vấn đề xã hội cần rà soát nhiều quy định pháp luật hơn nữa trên cơ sở phân tích về bình đẳng giới và những tác động của các văn bản đó tới sự tham gia của phụ nữ.
- Ủy ban về các vấn đề xã hội và Nhóm nữ nghị sĩ Quốc hội cần làm việc cùng nhau để phối hợp hoạt động của các đại biểu nữ, tổ chức vận động thay mặt cho các lãnh đạo nữ và cung cấp các cơ hội tập huấn cho nữ đại biểu Quốc hội.
- Nhóm nữ đại biểu Quốc hội, cùng với các tổ chức phi Chính phủ quốc tế và các nhà tài trợ, cần thực hiện một nghiên cứu đối chiếu quốc tế về hoạt động hàng ngày của các nhóm nữ nghị sĩ và hợp tác với các đối tác quốc tế trong việc xây dựng một chương trình tham quan học tập và/hoặc chia sẻ kiến thức với các quốc gia khác về việc tạo ảnh hưởng của nhóm nữ nghị sĩ.
- Cần thành lập nhóm nữ đại biểu Quốc hội đã nghỉ hưu để vận động chính sách và đề đạt các kiến nghị về việc nâng cao sự tham gia của phụ nữ.

Bộ Lao động, thương binh và xã hội Việt Nam (MOLISA)

Sứ mạng:

Vu Bình đẳng giới trực thuộc MOLISA chịu trách nhiệm giám sát việc thực hiện Kế hoạch hành động về Bình đẳng giới (2011-2015) của các bộ, ngành và chính quyền địa phương. MOLISA giám sát và tổng hợp các kết quả thực hiện mục tiêu và chỉ tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới (NSGE) 2011-2020 và xây dựng các tiêu chí giám sát và đánh giá kết quả thực hiện Chương trình quốc gia về bình đẳng giới (NPGE) 2011-2015.

MOLISA thực hiện những nhiệm vụ trên thông qua các hoạt động sau:

- Hợp tác với Bộ Tài chính xây dựng và ban hành Thông tư hướng dẫn về cơ chế quản lý và phân bổ ngân sách thực hiện NPGE cho giai đoạn 2011–2015;
- Hướng dẫn chính quyền địa phương thực hiện các dự án được giao trong khuôn khổ NPGE;
- Tổ chức đánh giá kết quả 5 năm thực hiện Luật Bình đẳng giới
- Đánh giá kết quả 3 năm thực hiện Nghị quyết Chính phủ số 57/NQ-CP ngày 01-12- 2009 về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27-4-2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ trong giai đoạn thúc đẩy công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước.
- Xây dựng và thực hiện kế hoạch tuyên truyền và giáo dục về Luật Bình đẳng giới;
- Hướng dẫn và thực hiện chiến dịch truyền thông nhân dịp 5 năm ngày Luật Bình đẳng giới có hiệu lực.
- Xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo và nâng cao năng lực cho các cán bộ phụ trách về bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ của các bộ, ngành và chính quyền địa phương.
- Xây dựng cơ sở dữ liệu về giới.

Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ (NCFAW) trực thuộc Bộ Lao động, thương binh và xã hội (MOLISA) và là một tổ chức phối hợp liên ngành, có các nhiệm vụ sau:

- Giúp Thủ tướng Chính phủ giải quyết các vấn đề liên quan đến sự tiến bộ của phụ nữ trên toàn quốc.
- Nghiên cứu, đề xuất với Thủ tướng Chính phủ phương hướng và giải pháp để giải quyết những vấn đề liên quan đến sự tiến bộ của phụ nữ.
- Giúp Thủ tướng Chính phủ phối hợp giữa các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan trực thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp và các đoàn thể nhằm tuyên truyền, phổ biến và vận động nhân dân thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước liên quan đến sự tiến bộ của phụ nữ.
- Giúp Thủ tướng Chính phủ đôn đốc các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan trực thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trong việc phối hợp thực hiện các mục tiêu quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ.

- Báo cáo Thủ tướng Chính phủ theo định kỳ 6 tháng hoặc theo yêu cầu về tình hình hoạt động của Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam.
- Thực hiện các nhiệm vụ khác liên quan đến sự tiến bộ của phụ nữ do Thủ tướng Chính phủ giao phó.

Đề xuất:

- MOLISA cần giữ vai trò lãnh đạo trong việc thúc đẩy Quốc hội, Hội đồng Nhân dân và các tổ chức liên quan chú trọng nâng cao sự tham gia của phụ nữ.
- MOLISA cần tiến hành xây dựng tài liệu bồi dưỡng và nâng cao nhận thức về chỉ tiêu tham gia của phụ nữ được nêu trong Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới (NSGE) và phổ biến rộng rãi tới các Hội đồng Nhân dân cấp tỉnh và Ủy ban bầu cử.
- MOLISA cần tiến hành giám sát các bộ ngành khác trong việc thực thi Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới và đưa ra những khuyến nghị mang tính xây dựng cho những cơ quan cần phải hoàn thiện.
- MOLISA cần phân bổ nguồn ngân sách hiệu quả để đảm bảo rằng Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới được thực thi đầy đủ.
- Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ (NCFAW) cần khôi phục hoạt động độc lập với những cán bộ mẫn cán và nguồn lực thích đáng.
- MOLISA cần thực hiện một chiến lược theo dõi số liệu trên quy mô lớn, thu thập và đối chiếu tất cả các dữ liệu liên quan đến việc tham gia tranh cử của phụ nữ, và tiến hành phân tích xu hướng thay đổi số lượng để xác định những khu vực yếu kém cần khắc phục.
- MOLISA cần hoạt động như một cơ quan điều phối đối với các chủ thể liên quan đến việc tham chính của phụ nữ.

Bộ Nội vụ Việt Nam

Sứ mạng:

Bộ Nội vụ hướng dẫn các bộ, ngành, tỉnh và thành phố trực thuộc Trung ương xác định và bố trí đủ số lượng công chức phụ trách về bình đẳng giới như đã được quy định trong Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới 2011–2020. Để làm được điều đó, bộ thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Xây dựng và trình Chính phủ ban hành hướng dẫn thực hiện các quy định về quy hoạch và xây dựng nguồn cán bộ nữ, và đề ra tỉ lệ cán bộ nữ được bổ nhiệm vào các vị trí khác nhau trong các cơ quan nhà nước;
- Rà soát và đưa ra các khuyến nghị tới các cơ quan có thẩm quyền để sửa đổi, bổ sung, hướng dẫn và thực hiện các quy định về khung tuổi cho việc đề bạt, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nữ;
- Đảm nhiệm công tác quản lý và thực hiện dự án nâng cao năng lực nữ đại biểu Quốc hội, nữ đại biểu Hội đồng Nhân dân các cấp, nữ cán bộ lãnh đạo và quản lý ở các cấp, nữ ứng cử viên Quốc hội và Hội đồng Nhân dân các cấp cho nhiệm kỳ 2016 – 2020, và nữ cán bộ trong diện quy hoạch (Dự án 3) cùng các hoạt động được giao;

Đề xuất:

- Tăng cường đề bạt nhiều cán bộ nữ vào các vị trí cấp cao trong các công ty Nhà nước và cơ quan hành chính.
- “Quy hoạch” nhiều nữ cán bộ hơn cho các chức vụ quản lý cấp cao.
- Tạo cơ hội bình đẳng trong đào tạo, cấp học bổng và thăng tiến giữa nam và nữ không phân biệt tuổi tác.
- Đưa những nữ cán bộ có năng lực vào các vị trí giúp họ có cơ hội học hỏi. Ví dụ, Ủy ban bầu cử địa phương có thể tuyển dụng nhiều cán bộ nữ hơn, hoặc có thể tuyển phụ nữ vào một số vị trí trong văn phòng Hội đồng Nhân dân địa phương mà phụ nữ có thể học hỏi và nâng cao các kỹ năng của mình.
- Xóa bỏ sự khác biệt về độ tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ nhưng vẫn đảm bảo tính linh hoạt giữa những phụ nữ phải làm những công việc nặng nhọc, mong muốn nghỉ hưu sớm với những phụ nữ muốn tiếp tục làm việc.

Mặt trận Tổ quốc Việt Nam

Sứ mạng

Mặt trận Tổ quốc Việt Nam là một nhóm các “phong trào đoàn thể” ủng hộ Chính phủ ở Việt Nam. Mặt trận Tổ quốc có quan hệ chặt chẽ với Đảng Cộng sản Việt Nam và Chính phủ Việt Nam. Đây là một tập hợp nhiều nhóm nhỏ hơn, trong đó bao gồm Đảng Cộng sản. Là “cơ sở chính trị của chính quyền nhân dân”, Mặt trận Tổ quốc có vai trò quan trọng trong xã hội, thúc đẩy “đoàn kết dân tộc” và “sự nhất trí về chính trị và tinh thần”. Nhiều chương trình xã hội của Chính phủ được thực hiện thông qua Mặt trận Tổ quốc.

Mặt trận Tổ quốc có nhiệm vụ giám sát hoạt động của Chính phủ và các cơ quan của Chính phủ. Do Mặt trận hoạt động dựa trên sự tham gia của đông đảo quần chúng và sự huy động toàn dân nên được coi là đại diện của nhân dân. Hiến pháp và pháp luật Việt Nam đã trao cho Mặt trận vai trò đặc biệt này. Mặt trận Tổ quốc có vai trò đặc biệt quan trọng trong bầu cử. Cụ thể, để trở thành ứng viên tranh cử phải có sự ủng hộ của Mặt trận (trên thực tế, thậm chí là trên lý thuyết). Hầu hết tất cả các ứng cử viên đều do Mặt trận (và các thành viên của Mặt trận) giới thiệu, rất ít ứng cử viên “tự ứng cử” tránh được quyền phủ quyết của Mặt trận. Vai trò của Mặt trận Tổ quốc trong việc giới thiệu ứng cử viên được pháp luật quy định.

Đề xuất:

- Khi Mặt Trận Tổ Quốc gửi các tiêu chí (cơ cấu) ứng cử viên tới các tỉnh thành. Thay vì cụ thể hóa chính xác số lượng đại diện của khối doanh nghiệp Nhà nước, Đại học hay Công đoàn, Mặt trận nên tạo sự linh hoạt bằng cách đưa ra các tỉ lệ phần trăm (Ví dụ: 20% từ khối doanh nghiệp). Điều này cho phép các lãnh đạo địa phương linh động hơn trong việc lựa chọn những nữ cán bộ đủ năng lực thay vì chỉ giới hạn tìm kiếm những nữ cán bộ có vẻ phù hợp với các tiêu chí cơ cấu còn lại nhưng không phải là người có năng lực nhất.
- Mặt Trận Tổ Quốc cần thận trọng trong việc đảm bảo đủ vị trí cho đại biểu nữ để không phải gộp phụ nữ với những nhóm chỉ tiêu khác như thanh niên và dân tộc thiểu số. Nếu không, điều này sẽ dẫn đến việc nhóm nữ trẻ và nữ dân tộc thiểu số có quá nhiều đại diện, gây ảnh hưởng tiêu cực tới các nữ ứng cử viên không thuộc các nhóm này và làm giảm mức tiêu chuẩn về thâm niên của đại biểu được bầu.
- Lựa chọn nhiều đại diện hơn từ những lĩnh vực là thế mạnh của phụ nữ như y tế, giáo dục nhưng cũng cần tìm kiếm đại biểu nữ từ những lĩnh vực chuyên môn không mang tính truyền thống.
- Phân công các nữ đại biểu đương nhiệm và nữ ứng cử viên do Trung ương giới thiệu về các đơn vị bổ phiếu quen thuộc đối với họ và là những nơi họ có mạng lưới quan hệ.
- Minh bạch hóa quá trình giới thiệu, đặc biệt đối với những ứng cử viên tự ứng cử.
- Tìm kiếm những cán bộ nữ có hiểu biết và kỹ năng để tham gia tự ứng cử và giúp họ hiểu rõ hơn về hệ thống chính trị, cơ cấu và quy trình bầu cử.
- Đảm bảo những nữ ứng cử viên được giới thiệu có đầy đủ những kỹ năng và hiểu biết cần thiết để có thể trở thành một đại biểu Quốc hội tốt.

Hội đồng bầu cử và Ủy ban bầu cử các tỉnh

Sứ mạng:

Sứ mạng của Hội đồng bầu cử cấp Trung ương là chỉ đạo việc tổ chức bầu cử trong cả nước; kiểm tra, đôn đốc việc thi hành các quy định pháp luật về bầu cử đại biểu Quốc hội. Ủy ban bầu cử các tỉnh có trách nhiệm ban hành các hướng dẫn về chuẩn bị và tổ chức bầu cử ở các đơn vị bầu cử; kiểm tra, đôn đốc Ban bầu cử, Tổ bầu cử thi hành những hướng dẫn này. Ban bầu cử phụ trách công tác bầu cử ở từng đơn vị bầu cử và Tổ bầu cử phụ trách công tác bầu cử ở từng khu vực bỏ phiếu.

Đề xuất:

- Hội đồng bầu cử cần xây dựng chiến lược và hướng dẫn các Ủy ban bầu cử hoàn thành chỉ tiêu 35-40% số ứng viên trúng cử là nữ trong kì bầu cử tiếp theo.
- Hội Liên hiệp Phụ nữ cần phải có vị trí chính thức trong tất cả các Ủy ban bầu cử địa phương và cơ cấu của Ủy ban bầu cử cần phải hướng tới sự cân bằng giữa nam và nữ.

- Các thành viên của Ủy ban bầu cử cần tham gia các cuộc tập huấn bắt buộc về nhận thức giới và kiến thức về Luật Bình đẳng giới, Nghị quyết 11, Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới và các chính sách ảnh hưởng tới sự tham gia của phụ nữ.
- Ủy ban bầu cử cần đảm bảo rằng nữ ứng cử viên trong danh sách bầu cử có thâm niên cao trong nghề nghiệp và được biết đến trong địa phương.

PHỤ LỤC 4 – Khuôn khổ pháp lý

Tên luật	Thời gian	Nội dung chính
Hiến pháp	Thông qua 1992, sửa đổi 2001	Chương 5, 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. Nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm nhân phẩm phụ nữ.
		Chương 5, Điều 54: Công dân, không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo, trình độ văn hóa, nghề nghiệp, thời hạn cư trú, đủ mười tám tuổi trở lên đều có quyền bầu cử và đủ hai mươi mốt tuổi trở lên đều có quyền ứng cử vào Quốc hội, Hội đồng Nhân dân theo quy định của pháp luật.
Luật Bầu cử Quốc hội	Thông qua 1997, sửa đổi 2010	Chương 1, Điều 2: Công dân nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo, trình độ văn hóa, nghề nghiệp, thời hạn cư trú, đủ mười tám tuổi trở lên đều có quyền bầu cử và đủ hai mươi mốt tuổi trở lên đều có quyền ứng cử vào Quốc hội, Hội đồng Nhân dân theo quy định của pháp luật (quy định quyền của phụ nữ tham gia bầu cử và ứng cử cũng như cơ chế đảm bảo phụ nữ có thể thực hiện các quyền này).
Luật Bầu cử Hội đồng Nhân dân số 12/2003 QH11/26/11/2003	Thông qua 2003, sửa đổi 2010	Chương 2, Điều 14: Thường trực Hội đồng Nhân dân (ở 3 cấp: tỉnh, huyện và xã) dự kiến cơ cấu, thành phần, số lượng đại biểu được bầu của các tổ chức chính trị-xã hội, tổ chức xã hội, đơn vị vũ trang và cơ quan nhà nước ở cấp mình và các đơn vị hành chính cấp dưới, trong đó <i>đảm số lượng thích đáng đại biểu</i> Hội đồng Nhân dân <i>là phụ nữ và người dân tộc thiểu số</i> .
Luật Bình đẳng giới số 73/2006/QH11,	29-11-2006, áp dụng từ tháng 7-2007.	Chương 2, Điều 11. Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị.
		1. 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 của Bộ Chính trị về phụ nữ	27-4-2007	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.
		Các nguyên tắc về bình đẳng giới (không có sự khác biệt) giữa nam và nữ phải được tuân thủ, đặc biệt về độ tuổi trong đào tạo và đề bạt.
Quyết định của Chính phủ số 70/NĐ-CP – một số hướng dẫn về thực hiện Luật Bình đẳng giới	04-6-2008	Xác định trách nhiệm của Chính phủ và các cơ quan Chính phủ trong việc thực thi Luật Bình đẳng giới. Chính phủ chịu trách nhiệm toàn bộ, MOLISA là cơ quan chủ trì điều phối (phối hợp với các cơ quan Chính phủ khác) thực hiện bình đẳng giới; ở cấp địa phương, Ủy ban Nhân dân ở ba cấp chịu trách nhiệm thực thi Luật Bình đẳng giới. Các vấn đề về bình đẳng giới bao gồm các chương trình bình đẳng giới ở cấp quốc gia và địa phương, lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong quy trình luật pháp, các chương trình khác, và giám sát, tổng hợp các kết quả thực hiện chỉ tiêu và mục tiêu của Luật Bình đẳng giới, củng cố và đổi mới các hoạt động truyền thông và giáo dục về chính sách và pháp luật về bình đẳng giới.
Nghị quyết Chính phủ số 57/NQ-CP – Chương trình hành động của Chính phủ về thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27 -4-2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ	01-7- 2009	Trao quyền cho phụ nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống thông qua việc tăng cường sự tham gia chính trị của phụ nữ, đặc biệt tại các vị trí quản lý và lãnh đạo. Nguyên tắc bình đẳng giới trong độ tuổi đào tạo và đề bạt phải được tuân thủ. Thiết lập cơ chế đảm bảo sự tham gia ngày càng tăng của phụ nữ trong quá trình hoạch định chính sách và tăng tỉ lệ nữ đại biểu Quốc hội và nữ đại biểu Hội đồng Nhân dân ở ba cấp. Xác định trách nhiệm của các cơ quan hành pháp ở cấp Trung ương và địa phương đối với số lượng công chức nữ giữ vị trí quản lý.

Nghị định số 48/2009/NĐ-CP ngày 19-5-2009 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành các giải pháp đảm bảo bình đẳng giới	19-5-2009	Giải quyết yêu cầu về thông tin, giáo dục, truyền thông nhằm phổ biến pháp luật và các chính sách về giới và bình đẳng giới, lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng chính sách và các chương trình khác, hỗ trợ nữ cán bộ, thực hiện bình đẳng giới tại vùng sâu vùng xa và các vùng nghèo khó.
Quyết định số 56/2011/QĐ-TTg ngày 14-10-2011 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới của quốc gia.	14-10- 2011	Đánh giá và báo cáo điều đặn về Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới của quốc gia, trong đó có tỉ lệ nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng Nhân dân (ở ba cấp), lãnh đạo các bộ ngành, Ủy ban Nhân dân (ở ba cấp), và cán bộ trong các ban thường vụ của Đảng; Xác định cơ quan nào sẽ chịu trách nhiệm đánh giá và báo cáo các chỉ tiêu.
Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới (NSGE) giai đoạn 2011 - 2020		Đề ra mục tiêu tăng tỉ lệ nữ trong các ban của Đảng trên 30% trong giai đoạn 2011-2016 và trên 35% trong giai đoạn 2016-2020.
		Đến 2020, 95% bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan trực thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp và 100% các cơ quan của Đảng và nhà nước và các tổ chức chính trị-xã hội có phụ nữ giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt.
Chương trình quốc gia về bình đẳng giới (NPGE) giai đoạn 2011 - 2015 – Quyết định số 1241/QĐ-Ttg	22-7- 2011	Một trong những mục tiêu của chương trình là nâng cao năng lực cho phụ nữ, đặc biệt các nữ lãnh đạo và nữ đại biểu trong hệ thống chính trị (bao gồm Quốc hội, Hội đồng Nhân dân, chính quyền cấp Trung ương, tỉnh và địa phương), và tạo nguồn nữ lãnh đạo và nữ đại biểu cho tương lai. Các hoạt động chính: rà soát các văn bản pháp lý, đánh giá năng lực, nghiên cứu khảo sát, các khóa bồi dưỡng, diễn đàn xây dựng mạng lưới.
Thông cáo báo chí Đại hội Phụ nữ toàn quốc lần thứ 11	14-3- 2012	Chú trọng hơn tới thông tin và tuyên truyền phổ biến chính sách/ pháp luật và các hoạt động phát triển kinh tế; ít nhất 80% phụ nữ sẽ được Hội Phụ nữ phổ biến và tuyên truyền; 700.000 hộ gia đình nghèo do phụ nữ làm chủ hộ sẽ được vay vốn và nhận được hỗ trợ từ Hội Phụ nữ; thông tin về quan điểm của Đảng, luật pháp và chính sách của nhà nước (không đề cập đến sự tham chính của phụ nữ).

PHỤ LỤC 5 – Quy trình lựa chọn ứng cử viên

Giai đoạn bầu cử	Chính sách	Thời gian	Quy trình thủ tục
Chuẩn bị bầu cử	Chỉ thị số 50-CT của Bộ Chính trị	05/01/2011	Hướng dẫn bầu cử Quốc hội/ không phổ biến công khai
	Nghị quyết chung của Ủy ban Thường vụ Quốc hội và Mặt trận Tổ quốc Việt Nam số 01/2011	08/01/2011	Hướng dẫn về quá trình hiệp thương (chi tiết trong 5 bước dưới đây)
	Nghị quyết của Ủy ban Thường vụ Quốc hội số 1020//2011/UBTVQH12	14/01/2011	Hướng dẫn bầu cử/ vận động bầu cử vào Quốc hội/ Điều 12: - Không lạm dụng quyền hạn trong quản lý phương tiện thông tin đại chúng để vận động bầu cử - Không được nhận tài trợ hoặc quyền góp từ các tổ chức, cá nhân ở trong nước và nước ngoài để phục vụ chiến dịch tranh cử.
			Không được sử dụng tiền, tài sản của nhà nước, tập thể và cá nhân để lôi kéo, mua chuộc cử tri
Hiệp thương - Mặt trận Tổ quốc	Quá trình hiệp thương/ ban hành với Nghị quyết chung số 01 (phía trên)	Khóa 13	
Bước 1	Tiến hành Hội nghị hiệp thương lần thứ nhất thỏa thuận “cơ cấu”, thành phần, số lượng ứng cử viên được giới thiệu	21/02-26/02	Thỏa thuận về “cơ cấu”, thành phần, số lượng người được giới thiệu và quyết định các tổ chức nào sẽ được đại diện trong Quốc hội trên cơ sở các đề xuất (bao gồm cả tự ứng cử) của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.
			Ở cấp Trung ương: Hội nghị lần thứ nhất: (1) các thành viên: Ủy ban Thường trực của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam (NFF), các thành viên của NFF (trong đó có VWU), Hội đồng bầu cử, Ủy ban Thường vụ Quốc hội (SCNA), và Chính phủ.
			Ở cấp địa phương: Hội nghị lần thứ nhất: (1) các thành viên: Ủy ban Thường trực của Mặt trận Tổ quốc tỉnh (PFF), các thành viên của Mặt trận Tổ quốc tỉnh (trong đó có Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh), đại diện Mặt trận Tổ quốc huyện (DFF), Ủy ban bầu cử đại biểu Quốc hội, Hội đồng Nhân dân và Ủy ban nhân dân.
Bước 2	Các tổ chức (được chấp thuận sau Hội nghị lần thứ nhất) giới thiệu đại diện của tổ chức mình ra ứng cử đại biểu Quốc hội (NA)	04/3 - 16/03	Các tổ chức đề xuất tên ứng cử viên nhằm thu thập ý kiến và sự tín nhiệm trong tổ chức nơi người đó công tác và thống nhất giới thiệu người của tổ chức mình ra ứng cử. Tổ chức gửi hồ sơ lý lịch của người được giới thiệu tới Ủy ban bầu cử.

Bước 3	Tiến hành Hội nghị hiệp thương lần thứ hai để thống nhất về danh sách sơ bộ các ứng cử viên	21-03-23/03	Các hội nghị được tiến hành ở cấp Trung ương và địa phương để điều chỉnh danh sách các ứng cử viên theo hướng dẫn của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, trên cơ sở các nhận xét của tổ chức nơi ứng cử viên công tác. Danh sách các ứng cử viên được gửi tới Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Ủy ban Thường trực của Mặt trận Tổ quốc và Ủy ban bầu cử.
Bước 4	Tổ chức họp ở địa phương lấy ý kiến phản hồi của cử tri nơi ứng viên cư trú hoặc công tác	24/3-31/03	Cuộc họp lấy ý kiến cử tri được tổ chức ở địa phương nơi ứng cử viên thường trú.
Bước 5	Tiến hành Hội nghị hiệp thương lần thứ ba để hoàn chỉnh danh sách các ứng cử viên	13/4-17/04	Hội nghị hiệp thương lần thứ ba tương tự như lần thứ nhất, nhằm hoàn chỉnh danh sách các ứng cử viên.
Vận động bầu cử	Mặt trận Tổ quốc địa phương sắp xếp các cuộc tiếp xúc gặp gỡ giữa người ứng cử với cử tri và giám sát chiến dịch vận động của cử tri.		

PHỤ LỤC 6 – Mẫu Kế hoạch hành động

Bà Âu Thị Mai, thành viên Ủy ban dân tộc của Quốc hội, phó phòng hành chính - Sở Văn hóa, thể thao và du lịch - tỉnh Tuyên Quang (Bà thắng cử và trở thành đại biểu Quốc hội khóa XIII).

Tên: Âu Thị Mai

Ngày sinh: 25/3/1978

Dân tộc: Sán Chay

Nơi sinh: Xã Vân Sơn, huyện Sơn Dương, tỉnh Tuyên Quang

Trình độ giáo dục: Cử nhân – chuyên ngành: Quản lý văn hóa dân tộc



Bà Âu Thị Mai

Tôi cảm thấy vô cùng tự hào được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội (NA) khóa 13; đây là một trách nhiệm vô cùng lớn lao. Tôi sẽ nâng cao năng lực và nỗ lực hoàn thành chức năng và nhiệm vụ của mình như một đại diện của nhân dân, và đáp ứng yêu cầu của cử tri, những người đã yêu quý và tin tưởng tôi. Nếu tôi thắng cử, tôi sẽ tập trung vào các hoạt động sau:

- Tôi sẽ giữ liên lạc thường xuyên với người dân, lắng nghe và chia sẻ các ý kiến, nhận xét và kiến nghị của họ. Tôi sẽ thảo luận những kiến nghị này trong các kỳ họp Quốc hội, chuyển các câu hỏi chất vấn tới các cơ quan Chính phủ có liên quan. Tôi sẽ tham gia tích cực trong các cuộc tranh luận tại Quốc hội. Tôi sẽ gặp gỡ với cử tri trước và sau mỗi kì họp Quốc hội để lấy ý kiến và cung cấp thông tin và phản hồi.
- Tôi sẽ phối hợp chặt chẽ với Đoàn đại biểu Quốc hội Tuyên Quang thực hiện các nghiên cứu khảo sát và đưa ra các khuyến nghị chính sách về những vấn đề như: đào tạo nghề; tạo việc làm, đặc biệt ở những vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa và dân tộc thiểu số; xây dựng năng lực và chế độ tiền lương đối với cán bộ chính quyền địa phương nói chung, đặc biệt chú trọng hơn tới các công chức xã; chăm sóc sức khỏe đối với những người có công với nước, người nghèo, hoặc người có hoàn cảnh khó khăn. Là một công chức làm việc về vấn đề văn hóa, giáo dục và du lịch, tôi sẽ quan tâm nhiều hơn tới đầu tư vào các hoạt động văn hóa để có thể tạo những không gian thoải mái, nơi các dân tộc thiểu số, đặc biệt là trẻ em, thanh niên, và người già có thể sáng tạo và trao đổi các hoạt động văn hóa và chơi thể thao; Tôi sẽ xây dựng các chính sách bảo vệ văn hóa truyền thống của dân tộc thiểu số tại địa phương và các chính sách đầu tư cho phát triển du lịch.
- Là người dân tộc thiểu số, sinh ra ở vùng nông thôn nghèo, tôi sẽ vận dụng kinh nghiệm công tác của mình trong việc hợp tác với đoàn đại biểu Quốc hội của tỉnh đề xuất các chính sách đầu tư cho người dân tộc thiểu số ở những vùng nông thôn nhằm nâng cao đời sống của họ, trong đó chú trọng hơn tới hạ tầng cơ sở nông thôn như giao thông, thủy lợi, điện, trường, y tế, v.v.
- Là ứng cử viên nữ, tôi sẽ nhận trách nhiệm thúc đẩy thực hiện quyền của trẻ em và phụ nữ, đặc biệt là đối với phụ nữ dân tộc thiểu số và ở vùng sâu, vùng miền núi. Điều quan trọng nhất đối với họ là thúc đẩy bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực đời sống. Các khuyến nghị chính sách bao gồm đào tạo nghề và tạo việc làm ở những huyện nông thôn. Khi đó, phụ nữ sẽ không phải bỏ làng quê và gia đình đi tìm việc, điều này vốn dĩ thường gây ảnh hưởng tiêu cực đến gia đình và con cái họ. Các mối quan tâm khác của tôi còn bao gồm luật về bảo vệ trẻ em – tôi sẽ tham gia tích cực để đảm bảo rằng tất cả trẻ em sẽ được chăm sóc trong những điều kiện và môi trường tốt nhất.

PHỤ LỤC 7 – Danh mục thuật ngữ

Người có nguyện vọng: Cá nhân có đủ tiêu chuẩn và quan tâm tới ứng cử đại biểu dân bầu nhưng chưa thực hiện bước nào để tham gia tranh cử.

Ứng cử viên: Cá nhân có tên trong danh sách bỏ phiếu trong bầu cử.

CEDAW: Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ, được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua vào tháng 12 năm 1979.

Ứng cử viên do Trung ương giới thiệu: Ứng cử viên bầu cử được Trung ương giới thiệu thay vì được chính quyền địa phương giới thiệu.

Đổi mới: Cải cách kinh tế được khởi xướng vào 1986 cho phép các công ty tư nhân tham gia sản xuất hàng hóa và xóa bỏ nỗ lực tập thể hóa trong khu vực nông nghiệp và công nghiệp.

Ủy ban bầu cử: Cơ quan quốc gia chịu trách nhiệm về tổ chức bầu cử ở Việt Nam.

Hội đồng bầu cử: Cơ quan ở cấp tỉnh, huyện và xã có trách nhiệm tổ chức bầu cử tại Việt Nam.

EOWP: Nâng cao năng lực của phụ nữ trong khu vực nhà nước trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế - Dự án của Bộ Ngoại giao và Chương trình phát triển Liên hợp quốc.

FF: Mặt trận Tổ quốc Việt Nam

GDP: Tổng sản phẩm quốc nội

Giới: Thuộc tính, hoạt động, hành vi, vai trò được xã hội xây dựng và coi là phù hợp đối với nam và nữ.

Bình đẳng giới: Đề cập đến các quyền bình đẳng, trách nhiệm và cơ hội của phụ nữ và nam giới và của các bé gái và các bé trai. Bình đẳng không có nghĩa là phụ nữ và nam giới trở nên như nhau mà là quyền, trách nhiệm và cơ hội của phụ nữ và nam giới sẽ không phụ thuộc vào việc họ sinh ra là nam hay nữ. Bình đẳng giới - đó là khi những lợi ích, nhu cầu và ưu tiên của cả phụ nữ và nam giới đều được xem xét trong khi vẫn thừa nhận sự đa dạng và khác nhau của các nhóm phụ nữ và nam giới. Bình đẳng giới không phải là vấn đề của riêng phụ nữ mà cần sự quan tâm và tham gia đầy đủ của nam giới cũng như phụ nữ. Bình đẳng giữa nam và nữ được nhìn nhận như vấn đề nhân quyền, là điều kiện tiên quyết và là chỉ số của phát triển hướng tới con người một cách bền vững. (Nguồn: Cơ quan Phụ nữ của UN)

MDG: Vào năm 2000, 189 quốc gia đã cam kết giải phóng con người khỏi nghèo khổ và đói nghèo cùng cực. Cam kết này được cụ thể hóa thành tám Mục tiêu Phát triển thiên niên kỷ cần phải đạt được vào năm 2015. Vào tháng 9 năm 2010, thế giới tái cam kết về việc thúc đẩy tiến độ thực hiện các mục tiêu này. Mục tiêu thứ 3 (MDG3) là thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. (Nguồn: UNDP)

MOHA: Bộ Nội vụ Việt Nam

MOLISA: Bộ Lao động, thương binh và xã hội Việt Nam

MP: Đại biểu Quốc hội (Nghị sĩ)

NA: Quốc hội (Nghị viện)

NCFAW: Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ

NGO: Tổ chức phi Chính phủ (các tổ chức xã hội)

Người được giới thiệu/ Ứng viên được giới thiệu: Cá nhân được giới thiệu trở thành ứng cử viên tranh cử nhưng vẫn chưa đến giai đoạn có tên trong danh sách bầu cử.

Ủy ban nhân dân: cơ quan chính quyền địa phương ở cấp tỉnh, huyện hoặc xã.

Hội đồng Nhân dân: Tổ chức đại diện của dân (lập pháp) ở cấp tỉnh, huyện hoặc xã.

Bỏ phiếu thay: Cử tri có đủ năng lực hành vi lập pháp có thể chỉ định một cử tri khác bỏ phiếu thay cho họ. Bỏ phiếu thay có thể được thực hiện khi cử tri không thể đến điểm bỏ phiếu do ốm yếu, yêu cầu công việc, hoặc đi vắng trong ngày bầu cử - những cử tri có năng lực hành vi lập pháp tương tự có thể bỏ phiếu qua thư điện tử. (Nguồn: ACE Network)

SCNA: Ủy ban Thường vụ Quốc hội

Ứng cử viên tự ứng cử: Ứng cử viên không được Trung ương hay tổ chức nào giới thiệu, nhưng tự quyết định tham gia tranh cử.

Cơ cấu: Bộ tiêu chí được thảo luận ở cấp Trung ương về những tổ chức và nhóm xã hội được có đại diện tham gia ứng cử đại biểu Quốc hội.

VWU: Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam

PHỤ LỤC 8 – Tham khảo

Augustiana, Endah Trista (2010). *Nâng cao năng lực lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong các cơ quan dân cử ở Việt Nam*. Hà Nội: Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP)

Duong, Cathy (2012). *Học thuyết về hiện đại hóa và Sự tham chính của phụ nữ: Nghiên cứu tình huống ở Việt Nam*. Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Ottawa. Trích dẫn từ http://www.ruor.uottawa.ca/en/bitstream/handle/10393/22853/Duong_Cathy_2012_researchpaper.pdf?sequence=1

Nâng cao năng lực phụ nữ trong khu vực nhà nước ở Việt Nam (EOWP) (2012). *Phụ nữ trong vai trò lãnh đạo khu vực nhà nước ở Việt Nam*, báo cáo sắp xuất bản. Hà Nội: Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP)

Nâng cao năng lực phụ nữ trong khu vực nhà nước ở Việt Nam (EOWP) (2009). *Nghiên cứu định lượng về vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong khu vực nhà nước ở Việt Nam*, chưa xuất bản. Hà Nội: Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP)

Nâng cao năng lực phụ nữ trong khu vực nhà nước ở Việt Nam (EOWP) (2009). *Báo cáo về những hiểu biết về vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong khu vực nhà nước ở Việt Nam: Các trở ngại và giải pháp*, chưa xuất bản. Hà Nội: Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP)

Fforde, Adam (2011), *Việt Nam trong 2011: Câu hỏi về chủ quyền trong nước* trích dẫn từ http://eu-asiacentre.eu/pub_details.php?pub_id=57

Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson và Saadia Zahidi (2011). *Báo cáo Khoảng cách giới toàn cầu 2011*. Geneva, Thụy sĩ: Diễn đàn Kinh tế thế giới

Mitchell, Suzette (2000). *Lãnh đạo của phụ nữ ở Việt Nam* Hà Nội: Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP). Trích dẫn từ <http://devnet.anu.edu.au/online%20versions%20pdfs/51/8mitchell51.pdf>

Norlund, Irene (2007). *Thu hẹp khoảng cách: Xã hội dân sự mới nổi ở Việt Nam*. Hà Nội: Tổ chức Phát triển Hà Lan (SNV) và Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP). Trích dẫn từ http://www.snvworld.org/sites/www.snvworld.org/files/publications/filling_the_gap_cs.pdf

Palmieri, Sonia (2010). *Đại diện từ cấp cao: Dân tộc thiểu số trong Quốc hội ở Việt Nam*. Mê hi cô: Liên minh Nghị viện thế giới và Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP).

Cơ quan Phát triển quốc tế Tây ban nha (AECID) (2012). *Nghiên cứu các tài liệu về công tác cán bộ từ quan điểm về giới*. Hà Nội: AECID

Hội Hòa bình và phát triển Tây ban (PyD) ở Việt Nam (2011). *Báo cáo cuối cùng về phân tích nhu cầu đào tạo về bình đẳng giới ở Quảng Nam và Đà Nẵng*. Hà Nội: AECID.

Tuminez, Astrid S. (2012) *Vươn tới đỉnh cao: Báo cáo về lãnh đạo nữ ở châu Á*. Trường Chính sách công Lý Quang Diệu, trường Đại học quốc gia Singapore (Xã hội châu Á) Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP) (2011). *Báo cáo phát triển con người 2011: Sự bền vững và công bằng – một tương lai tốt hơn cho tất cả* (HDR 2011) New York: UNDP

Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP) (2010). *Báo cáo 2010 về Sự đại diện của phụ nữ trong chính quyền địa phương ở châu Á – Thái bình dương*. Trích dẫn từ <http://www.undp.mn/publications/WomenInLocalGovernmentStatusReport2010.pdf>

Báo cáo thảo luận Liên hợp quốc: CEDAW, tuổi nghỉ hưu và quyền của phụ nữ ở Việt Nam, trích dẫn từ http://www.un.org.vn/en/publications/un-wide-publications/doc_details/276-un-discussion-paper-cedaw-Women's-rights-and-retirement-age-in-viet-nam.html

Ủy ban Kinh tế và xã hội khu vực châu Á – Thái bình dương của Liên hợp quốc (UNESCAP) (2002). *Báo cáo về vị thế phụ nữ trong chính quyền địa phương các đô thị ở Việt Nam*. Trích dẫn từ <http://www.unescap.org/huset/women/reports/vietnam.pdf>

Vương Thị Hanh and Đoàn Thuy Dung (2007), *Phụ nữ tham chính ở Việt Nam* trích dẫn từ www.wedo.org/wp-content/uploads/vietnam.doc

Ngân hàng Thế giới. (2009) *Tuổi nghỉ hưu của phụ nữ ở Việt Nam: bình đẳng giới và sự bền vững của quỹ bảo hiểm xã hội*. Trích dẫn từ <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/3139>

Các tài liệu chính thức của Chính phủ Việt Nam:

Cục Thống kê môi trường – xã hội của Tổng cục Thống kê Việt Nam (GSO) (2010). *Dữ liệu thống kê về giới ở Việt Nam 2000-2010*

Quyết định phê duyệt Chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2015 (22/7/2011), số: 1241/QĐ-TTg

Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020, căn cứ Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 1/12/2009

Nghị định quy định các biện pháp đảm bảo bình đẳng giới số 48/2009/ND-CP ngày 19/5/2009

Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị Đảng Cộng sản Việt Nam, ngày 27/4/2007 về công tác phụ nữ trong giai đoạn thúc đẩy công nghiệp hóa và hiện đại hóa

Chương trình hành động của Chính phủ đến 2020 về thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị Đảng Cộng sản Việt Nam, ngày 27/4/2007 về công tác phụ nữ trong giai đoạn thúc đẩy công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước (*căn cứ Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 01/12/ 2009 của Chính phủ*)

Lệnh Bình đẳng giới số 73/2006/QH11 Kỳ họp lần thứ 10, Quốc hội khóa XI, 29/11/2006

Ban Thường trực Mặt trận Tổ quốc, số: 150/MTTW-BTT, ban hành ngày 26 tháng 4, 2011. *Tình hình và kết quả hội nghị hiệp thương lần thứ 3 bầu cử đại biểu quốc hội khóa 13 và bầu cử đại biểu hội đồng nhân dân cấp tỉnh nhiệm kỳ 2011-2016*.

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