

## NHỮNG RÀO CẢN THAM GIA CHÍNH TRỊ CỦA PHỤ NỮ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TS. HỒ THỊ SONG QUỲNH\*

Ngày nhận bài: 15/3/2022

Ngày thẩm định: 04/4/2022

Ngày duyệt đăng: 20/5/2022

**Tóm tắt:** Phụ nữ tham gia chính trị là vấn đề luôn được quan tâm ở các quốc gia trên thế giới. Ở Việt Nam, tỷ lệ nữ tham gia chính trị ngày càng tăng qua các nhiệm kỳ. Tuy nhiên, so với chỉ tiêu đề ra thì tỷ lệ nữ lãnh đạo, quản lý còn thấp và phụ nữ làm lãnh đạo, quản lý cũng đang gặp nhiều khó khăn, trở ngại. Để làm sâu sắc hơn những rào cản tham gia chính trị của phụ nữ ở Việt Nam, tác giả thu thập số liệu từ phía học viên khu vực miền Đông Nam Bộ và Tây Nam Bộ tham gia học chương trình Cao cấp lý luận chính trị ở Học viện Chính trị khu vực II. Kết quả nghiên cứu chỉ ra ba nhóm yếu tố tác động đến sự tham chính của phụ nữ. Đó là: nhóm yếu tố thuộc chính sách và dịch vụ công; nhóm yếu tố thuộc công tác cán bộ; nhóm yếu tố liên quan đến những rào cản từ văn hóa truyền thống.

**Từ khóa:** lãnh đạo, quản lý; phụ nữ tham gia chính trị; Việt Nam

Phụ nữ tham gia chính trị là vấn đề luôn được quan tâm ở các quốc gia trên thế giới. Hiện nay, vai trò của lãnh đạo nữ trên thế giới cũng như ở Việt Nam là không thể phủ nhận. Trong cuộc gặp mặt các lãnh đạo và đại biểu Quốc hội nữ (ngày 20/11/2019), Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đã khẳng định: sự tham gia của phụ nữ vào vị trí lãnh đạo, quản lý, điều hành đang trở thành nhân tố không thể thiếu đối với sự phát triển của các quốc gia, các tổ chức, doanh nghiệp, cộng đồng... hướng tới văn minh, thịnh vượng.

Trên thế giới, ngày càng có nhiều phụ nữ giữ chức vụ lãnh đạo ở vị trí cấp cao và khẳng định được giá trị của bản thân. Chẳng hạn, bà Angela Merkel giữ chức Thủ tướng Cộng hòa Liên bang Đức trong 04 nhiệm kỳ (từ năm 2005 đến năm 2021); bà Sophie Wilmes là nữ Thủ tướng đầu tiên của Bỉ (năm 2019); bà Mette Frederiksen, Thủ tướng Đan Mạch (năm 2019); Tổng thống Lithuania, Ingrida Simonyte (năm 2020); Thủ tướng Estonia, Kaja Kallas (năm 2021); bà Lagarde, nguyên Tổng giám đốc Quỹ Tiền tệ quốc tế (IMF), hiện là Thống đốc Ngân hàng Trung ương châu Âu; bà Aung San Suu Kyi, Cố vấn Nhà nước Myanmar...

Ở Việt Nam, tỷ lệ nữ tham gia chính trị trong các nhiệm kỳ đại hội gần đây có xu

(\*) Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

hướng gia tăng. Tại Đại hội lần thứ XIII của Đảng, trong số Ủy viên Trung ương Đảng chính thức được bầu có 18 đại biểu nữ, tăng 01 đại biểu so với nhiệm kỳ khóa XII. Trong số 63 bí thư tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương nhiệm kỳ 2020 - 2025 có 09 người là nữ thuộc các tỉnh: Lạng Sơn, Lai Châu, Thái Nguyên, Vĩnh Phúc, Bắc Ninh, Hà Nam, Ninh Bình, Quảng Ngãi và An Giang. Đây là nhiệm kỳ có số lượng nữ bí thư tỉnh ủy nhiều nhất từ trước đến nay. Tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh đạt 26,5% (tăng 1,37% so với nhiệm kỳ trước); cấp huyện đạt 27,9% (tăng 3,2% so với nhiệm kỳ trước). Tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy đạt 21% (tăng 2%), cấp trên cơ sở đạt 17% (tăng 2%). Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XV đạt 30,26%<sup>(1)</sup>. Đây cũng là lần đầu tiên kể từ nhiệm kỳ Quốc hội khóa VI đến nay, tỷ lệ đại biểu Quốc hội là nữ đạt trên 30%. Điều này là minh chứng cho thấy sự ưu việt trong sự nghiệp giải phóng phụ nữ, giải phóng con người của Đảng, Nhà nước, đồng thời cho thấy sự vươn lên của phụ nữ Việt Nam, đưa vị thế phụ nữ Việt Nam tham gia Quốc hội đứng thứ 02 khu vực châu Á - Thái Bình Dương, đứng thứ 06 ở châu Á.

Tuy vậy, đánh giá tổng thể thì những kết quả đạt được trong bình đẳng giới nói chung và trong lĩnh vực tham chính nói riêng chưa bền vững, thiếu ổn định. Theo Phó Chủ tịch Hội liên hiệp Phụ nữ Việt Nam - Trần Thị Hương (nhiệm kỳ 2017 - 2022), so với chỉ tiêu đề ra, tỷ lệ nữ là lãnh đạo, quản lý còn thấp, đồng thời phụ nữ làm lãnh đạo, quản lý đang gặp nhiều khó khăn trở ngại. Để làm sâu sắc hơn những rào cản tham gia chính trị của phụ nữ ở Việt Nam, tác giả đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu: phỏng vấn sâu; nghiên cứu trường hợp để thu thập số liệu từ học viên khu vực miền Đông Nam Bộ và miền Tây Nam Bộ tham gia học chương trình Cao cấp lý luận chính trị tập trung và không tập trung ở Học viện Chính trị khu vực II. Kết quả thu thập được đã chỉ

ra một số rào cản đang ảnh hưởng đến việc nữ giới tham gia vào công tác lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam. Cụ thể:

### 1. Rào cản từ khung chính sách

Một số quy định từ khung chính sách trong các lĩnh vực còn chưa phù hợp, dẫn tới những hạn chế về điều kiện và cơ hội tham gia lãnh đạo, quản lý của nữ giới, như vấn đề tuổi nghỉ hưu, chính sách nghỉ sinh và các dịch vụ công hỗ trợ cho phụ nữ làm việc.

- Chính sách tuổi về hưu được thực hiện từ năm 2020 trở về trước (nữ 55 tuổi, nam 60 tuổi) và lộ trình tăng tuổi hưu đang thực hiện từ năm 2021 (đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035) được đa số các học viên cho là phù hợp. Bởi, quy định thể hiện sự ưu tiên, tạo điều kiện để phụ nữ được nghỉ ngơi, chăm sóc sức khỏe do phải sinh sản và nuôi dưỡng con cái, chăm lo cho gia đình. Tuy nhiên, cũng có nhiều ý kiến của các học viên nữ cho rằng, quy định về độ tuổi nghỉ hưu này đang đặt nam và nữ trên những mặt bằng so sánh khác nhau, trong tương quan so sánh này nam giới đang ở vị thế có lợi hơn. Với phụ nữ, quy định trần tuổi này là khá thách thức và gây khó khăn trên con đường thăng tiến làm lãnh đạo, quản lý. Theo Quyết định số 162-HĐBT ngày 18/10/1988 về một số chính sách dân số và kế hoạch hóa gia đình thì mỗi gia đình chỉ được sinh nhiều nhất là 02 con. Những hoạt động như: sinh con, chăm sóc con nhỏ và các thành viên trong gia đình, quản lý việc nhà, việc học tập của con, hầu hết vẫn là trách nhiệm của phụ nữ trong các gia đình ở Việt Nam hiện nay. Điều này đồng nghĩa với việc phụ nữ mất khoảng 06 năm để sinh 02 con, gây ảnh hưởng không nhỏ đến thời gian thực tế công tác và khả năng thăng tiến của phụ nữ do phải tạm dừng phát triển sự nghiệp để hoàn thành trách nhiệm với gia đình. Như vậy, đa số phụ nữ hoặc phải chấp nhận hy sinh hạnh phúc cá nhân để tập trung cho công việc, hoặc từ

chối tham gia vào các vị trí lãnh đạo, quản lý, hoặc phải thật sự nỗ lực cùng với sự giúp đỡ, ủng hộ lớn từ gia đình.

- Chính sách nghỉ sinh và hệ thống cung cấp dịch vụ chăm sóc trẻ em là những trụ cột quan trọng ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển nghề nghiệp của phụ nữ. Chính sách nghỉ sinh của Việt Nam hiện nay là 06 tháng với người mẹ. Phụ nữ quay trở lại làm việc sau 06 tháng nghỉ thai sản đặt ra những nhu cầu xã hội lớn từ hệ thống dịch vụ chăm sóc trẻ em. Hiện nay, tại hầu hết các cơ quan nhà nước và cơ sở đào tạo sau đại học đều không có nhà trẻ hay lớp mẫu giáo cho con cán bộ hay học viên. Điều này đã khiến cho nhiều phụ nữ bắt buộc phải chọn lựa ưu tiên cho gia đình và con cái trước khi chọn lựa các cơ hội đào tạo hay thăng tiến. Đối với học viên nữ đang theo học hệ tập trung tại Học viện Chính trị khu vực II, vấn đề này cũng là áp lực không nhỏ đối với họ. Một học viên nữ hệ tập trung của tỉnh An Giang chia sẻ: học viên đã được cử đi học Cao cấp lý luận chính trị cách đây hơn một năm nhưng phải từ chối vì khi đó chị mới vừa sinh con. Hiện nay, con mới chỉ gần 02 tuổi nhưng do chị đi học nên phải gửi ở nhà với ông bà, vì nếu đưa con theo thì không có ai trông con, ông bà cũng không thể lên trông cháu vì khó khăn về chi phí ăn ở, sinh hoạt, đi lại. Đối với học viên nam, trong độ tuổi học hệ tập trung (theo quy định không quá 40 tuổi) thì đa số đang có con nhỏ cũng cho rằng có áp lực khi đi học, nhưng áp lực của họ so với nữ giới nhỏ hơn rất nhiều.

Theo tác giả, các chính sách về sinh con, nuôi con nhỏ... cũng đang là vấn đề đặt ra hiện nay. Gần đây, Thành phố Hồ Chí Minh đang đặt ra báo động về mức sinh giảm thấp nhất cả nước, tổng tỷ suất sinh của Thành phố năm 2020 là 1,53 con/phụ nữ, ở mức rất thấp so với mức sinh thay thế của cả nước là 2,09 con/phụ nữ. Điều này được lý giải từ nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân từ áp lực của cuộc sống và công việc khiến xu

hướng kết hôn muộn, sinh con muộn, sinh ít con và không muốn sinh con ngày càng gia tăng. Việc nuôi dạy, chăm sóc con cái hiện nay tốn kém nhiều chi phí dẫn đến nhu cầu sinh con giảm. Trong khi thảo luận, trao đổi với học viên nữ có con nhỏ cho thấy, tâm lý phụ nữ hiện nay có xu hướng chỉ sinh 01 con do chi phí sinh con và nuôi con tốn kém, cộng với áp lực chăm sóc con cái, gia đình và công việc. Để giải quyết vấn đề này, Chi cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình Thành phố Hồ Chí Minh kiến nghị Bộ Y tế, Tổng cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình đề xuất nhiều giải pháp để giảm áp lực cho nữ giới do họ chịu trách nhiệm chính trong việc sinh con, nuôi con nhỏ như: thực hiện các giải pháp tăng cường trách nhiệm xã hội đối với việc sinh và chăm sóc trẻ; mở rộng ưu đãi về miễn, giảm thuế thu nhập cá nhân và quyền lợi bảo hiểm xã hội cho các gia đình sinh đủ 02 con; cung cấp các ưu đãi cho các gia đình sinh đủ hai con (ưu tiên cho vay và mua nhà ở xã hội; ưu tiên xét tuyển vào hệ thống trường công; mở rộng hỗ trợ cho việc mang thai và sinh con); hoàn thiện hệ thống y tế và dinh dưỡng cho bà mẹ và trẻ em...

## 2. Rào cản trong công tác cán bộ

Kết quả tổng hợp từ các phương pháp nghiên cứu chỉ ra những yếu tố sau đây trong công tác cán bộ đang gây ảnh hưởng đến cơ hội tham gia chính trị của nữ giới:

### - Công tác đào tạo, bồi dưỡng

Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nam giới đang được tham gia đào tạo, bồi dưỡng nhiều hơn so với nữ giới, bởi những lý do:

*Thứ nhất*, theo quy định độ tuổi học Cao cấp lý luận chính trị hiện nay, với hệ tập trung: nam dưới 40 tuổi, nữ không quy định độ tuổi; hệ không tập trung: nam từ 40 tuổi trở lên, nữ từ 38 tuổi trở lên. Điều này cũng gây khó khăn cho nữ vì độ tuổi dưới 38 tuổi cán bộ nữ khó có thể tham gia học tập được như nam giới do vướng bận con cái, gia đình. Thống kê số lượng học viên của 14 lớp Cao cấp lý luận chính trị hệ tập trung đang học ở

Học viện Chính trị khu vực II (năm học 2019 - 2020) thì tỷ lệ học viên nữ chỉ chiếm khoảng 20% đến 25% (đây cũng là tỷ lệ chung trong những khóa học trước). Trong khi đó, tỷ lệ học viên nữ ở hệ không tập trung cao hơn, chiếm khoảng từ 30% - 35%, thậm chí có lớp có tỷ lệ nữ là 41/90 (chiếm 45,6% - Lớp Cao cấp lý luận chính trị C.57 Thành phố Hồ Chí Minh).

Bên cạnh đó, theo yêu cầu của hầu hết các chương trình và học bổng đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ tại các cơ sở nước ngoài, ứng viên phải dưới 35 tuổi cho trình độ thạc sỹ và dưới 40 tuổi cho trình độ tiến sỹ; đồng thời, phải có ít nhất 02 năm kinh nghiệm mới được dự tuyển. Quy định về độ tuổi này có thể không ảnh hưởng đến nam giới, nhưng với cán bộ nữ lại là một bất lợi vì đa số cán bộ nữ ở độ tuổi này phải chịu áp lực kết hôn và sinh con nên sẽ rất khó có cơ hội tham gia. Ngoài ra, với những khóa học đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ hoặc các khóa học ngắn hạn ở Trung ương hay nước ngoài, nam giới cũng được cử tham gia nhiều hơn với lý do: nữ giới trước 45 tuổi thì đa số còn vướng bận con cái, gia đình, sau 45 tuổi lại bị hạn chế bởi quy định chính sách độ tuổi về hưu.

#### - Công tác đánh giá cán bộ

Nữ giới có xu hướng thường bị đánh giá thấp hơn so với nam giới, ý kiến này được đa số các học viên đồng tình, với những lý do: so với nam giới thì nữ giới bằng cấp thấp hơn, trong công việc cũng chưa thể hiện được bằng nam giới do hạn chế hơn về năng lực (vì tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng ít hơn); thời gian phải lo cho con cái, gia đình nhiều đã hạn chế tham gia công việc ở cơ quan; bản thân nữ giới vẫn còn tự ti, chưa thể hiện được đúng khả năng, năng lực của bản thân. Một lý do khác là do phụ nữ ngoài giờ làm việc phải lo cho gia đình, không có nhiều thời gian tham gia mối quan hệ bên ngoài, không thường xuyên tăng ca... Điều này cũng ảnh hưởng không nhỏ cho nữ giới trong đánh giá xếp loại cán bộ, công chức cuối năm.

*Đối với việc đánh giá các thành tích hoàn thành tốt hay hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, nữ giới cũng gặp khó khăn vì bị gián đoạn trong công việc do nghỉ thai sản và có trách nhiệm chính trong chăm sóc gia đình (con nhỏ, người già...). Một học viên nam của lớp Cao cấp lý luận chính trị hệ không tập trung tỉnh Bình Thuận chia sẻ: Học viên đang công tác tại Đoàn văn công ca múa nhạc tỉnh Bình Thuận, các diễn viên múa có đặc điểm độ tuổi còn trẻ, hình thể rất đẹp. Các bạn nữ thường sinh con sau 30 tuổi vì trước đó còn phải lo rèn luyện, trau dồi nghề nghiệp và biểu diễn, rất bất lợi khi sinh con sớm vì diễn viên múa mà sinh con thì ảnh hưởng nhiều đến hình thể. Tuy nhiên, những bạn nữ lựa chọn sinh con thì coi như mất khoảng 02 năm nghỉ biểu diễn và chỉ được đánh giá hoàn thành nhiệm vụ với điều kiện tham gia tích cực các hoạt động khác (những công việc được coi là không phù hợp với phụ nữ khi mang thai) mà đơn vị phân công như: sắp xếp đồ đạc, dụng cụ trước và sau buổi biểu diễn; phụ đưa các dụng cụ cho đồng nghiệp biểu diễn trên sân khấu.... Chính vì vậy, trong 02 năm các bạn nữ này hầu hết bị sẽ đánh giá là không hoàn thành nhiệm vụ. Học viên cũng cho biết thêm, lãnh đạo đơn vị cũng nhận thấy điều này rất thiệt thòi cho nữ giới trong cơ quan, nhưng hiện vẫn chưa có hướng khắc phục.*

#### - Công tác bổ nhiệm cán bộ

Nữ giới thường ít được ủng hộ hơn so với nam giới trong công tác bổ nhiệm cán bộ. Nguyên nhân trước hết là do ảnh hưởng bởi những rào cản từ công tác đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá cán bộ đã được trình bày ở trên. Những lý do khác là do vai trò của những người đứng đầu cơ quan, các cấp ủy Đảng. Một số nơi, các cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp, các ngành, nhận thức về bình đẳng giới còn hạn chế, do đó, công tác bổ nhiệm, đề bạt cán bộ nữ chưa thực sự hiệu quả. Ở không ít cơ quan, do những định kiến về giới nên nữ cán bộ, công chức dù có trình độ và phẩm chất ngang bằng, thậm chí cao hơn nam giới, vẫn

gặp nhiều khó khăn hơn nam giới khi được xem xét đề bạt. Một vài học viên nam đã nêu quan điểm: khi bỏ phiếu hoặc đề bạt sẽ chọn nam giới để bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo vì nữ giới không phù hợp để làm lãnh đạo, mà chỉ thích hợp với vị trí thư ký. Tác giả nhận thấy, có yếu tố khuôn mẫu giới truyền thống ảnh hưởng đến công tác bổ nhiệm cán bộ. Bên cạnh đó, nguyên nhân chủ quan xuất phát từ phía nữ giới, họ thường từ chối không tham gia vào các vị trí lãnh đạo để lựa chọn lo cho gia đình, dù nhận được sự ủng hộ của lãnh đạo đơn vị và đồng nghiệp.

### 3. Rào cản từ văn hóa truyền thống

Từ xưa đến nay trong quan niệm của nhiều người Việt, nam giới vẫn được mặc định là trụ cột gia đình, quyết định những việc lớn trong nhà và ngoài xã hội. Ngược lại, phụ nữ luôn được khuyến bảo, khuyến cáo tập trung vào các công việc nội trợ, chăm sóc gia đình. Tư tưởng này hằn sâu đến mức, hiện nay vẫn có nhiều phụ nữ giữ tư tưởng họ không nên học quá nhiều, không nên vượt mặt chồng, không nên tự quyết, kiếm tiền nhiều hơn, có vị thế xã hội cao hơn chồng...

Theo kết quả khảo sát về quan niệm: *đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm*. Kết quả thu được của một lớp hệ tập trung có 31/48 (chiếm 64,6%) ý kiến đồng tình với quan niệm này, bởi nó phù hợp với vai trò của nam và nữ hiện nay ở các gia đình Việt Nam. Ở chiều ngược lại, có 35,4% các ý kiến không đồng tình với quan điểm này và cho rằng trong gia đình không nên quy định việc kiếm tiền là của nam giới, còn việc gia đình là của nữ giới, *mà tùy theo khả năng của mỗi bên để có sự phân công* sao cho phù hợp. Với kết quả khoảng gần 2/3 ý kiến học viên cho rằng, đàn ông phải làm việc lớn, còn việc gia đình là của phụ nữ, *đã gây áp lực cho cả 02 giới, đồng thời kìm hãm sự đóng góp của phụ nữ cho sự phát triển chung của xã hội*.

Thực tế hiện nay cho thấy, các học viên nữ đi học xa nhà nên không tham gia được công việc gia đình hàng ngày nhưng trong những

ngày cuối tuần lại phải sắp xếp gần như tất cả những công việc gia đình (nhà cửa, con cái, quan hệ gia đình nội ngoại...) để chuẩn bị cho một tuần đi học xa nhà tiếp theo.

Với các lớp hệ không tập trung, do đặc điểm học gần nhà nên sau giờ học trên lớp, các học viên nữ thường tranh thủ về đón con, đưa con đi học thêm, làm việc gia đình. Trong khi đó, sau giờ học, học viên nam tranh thủ đến cơ quan để giải quyết công việc hoặc đi tiếp khách, giao lưu bạn bè. Các học viên nữ chia sẻ, nếu họ cần giải quyết công việc hoặc tiếp khách (nếu cần thiết) thì phải thực hiện một số việc của gia đình trước đó, chồng cũng có tham gia nhưng thường chỉ phụ giúp đón con nếu hôm đó sắp xếp được. Đa số học viên nữ cho rằng nữ giới làm lãnh đạo khó khăn hơn nam giới, *vì gặp nhiều áp lực như: công việc gia đình, không được ủng hộ bằng nam giới từ phía xã hội, thậm chí từ gia đình...* Nếu phải lựa chọn giữa làm lãnh đạo và công việc gia đình thì thường họ sẽ chọn gia đình.

Việt Nam vốn là một nước nông nghiệp lạc hậu, đồng thời chịu ảnh hưởng tiêu cực của tư tưởng Nho giáo. Tâm lý trọng nam khinh nữ đã và đang là định kiến hạn chế việc nhận thức đầy đủ, khách quan về năng lực, vai trò của người phụ nữ trong gia đình, ngoài xã hội. Tư tưởng, tâm lý “nhất nam viết hữu, thập nữ viết vô”, “tam tòng, tứ đức”... đã ăn sâu vào suy nghĩ, hành vi, thái độ của người dân từ đời này qua đời khác, trở thành “chuẩn mực” sống bất thành văn của xã hội. Mặc dù, cách mạng giải phóng dân tộc, giải phóng phụ nữ ở Việt Nam đã thực hiện gần 80 năm, trong đó có hơn 35 năm thực hiện công cuộc đổi mới, song tư tưởng, tâm lý đề cao nam giới hơn nữ giới vẫn còn hiện hữu trong xã hội. Chẳng hạn, tâm lý mong có con trai để nối dõi dòng họ, nam giới phải là trụ cột trong gia đình; nữ giới chỉ nội trợ trong gia đình, không nhất thiết phải tham gia vào các công việc chính trị... Những suy nghĩ này trở thành thói quen đến mức đa số người dân đều cảm thấy hợp lý, họ thấy không cần và cũng không muốn thay đổi. Đây được

xem là rào cản lớn nhất đối với phụ nữ khi tham chính. Rào cản này cần được thay đổi, đồng thời Đảng và Nhà nước phải xem đây là chiến lược, cần thực hiện trước tiên nếu muốn giải quyết được các rào cản khác, để tiến tới thực hiện bình đẳng giới trong chính trị hiện nay ở Việt Nam.

Từ đánh giá, nhận định những rào cản tham gia chính trị của phụ nữ, tác giả đề xuất **một số giải pháp** nhằm tiến tới giải quyết những khó khăn cho phụ nữ tham gia chính trị hiện nay như sau:

*Thứ nhất*, tăng cường truyền thông để làm thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi của các cấp lãnh đạo và nhóm xã hội, trong đó có cả phụ nữ về vai trò phụ nữ trong tham gia chính trị, lãnh đạo đất nước. Phát huy vị thế chính trị của phụ nữ không chỉ là một công cụ để đạt mục đích đã đề ra, mà còn là một giá trị cơ bản và quyền con người mà nhân loại theo đuổi. Sự hiện diện của phụ nữ tham gia chính trị sẽ góp phần tích cực vào sự nghiệp phát triển bền vững của quốc gia.

*Thứ hai*, phát triển và hoàn thiện thể chế, chính sách trong kinh tế, xã hội, văn hóa nhằm bảo đảm cho phụ nữ có cơ hội tham gia lãnh đạo, quản lý. Theo đó, phát triển và hoàn thiện thể chế kinh tế sẽ góp phần tăng tính đại diện của phụ nữ lãnh đạo, quản lý. Sự cải cách và sáng tạo từ môi trường kinh tế lành mạnh sẽ mang đến những tập quán mới, tạo ra nhiều cơ hội cho sáng kiến, chấp nhận những giá trị mới, qua đó tăng sự chấp nhận xã hội cho vị trí phụ nữ lãnh đạo, quản lý. Ngoài ra, chú trọng đưa lồng ghép giới vào “dòng chảy chủ đạo” trong các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước một cách thực chất và đúng quy trình ở các vấn đề phát triển văn hóa - xã hội quan trọng, như bình đẳng giới, bền vững môi trường, giáo dục, sức khỏe gia đình, an sinh xã hội, nguồn lực y tế... sẽ là cơ hội để phụ nữ có thể tham gia vào lĩnh vực chính trị và những hoạt động ngoài gia đình. Khi hệ thống an sinh xã hội tốt, các vấn đề về y tế, sức khỏe, vệ sinh môi trường được bảo

đảm sẽ giảm gánh nặng chăm sóc gia đình cho phụ nữ, tạo điều kiện tốt hơn cho phụ nữ tham gia công tác lãnh đạo, quản lý.

*Thứ ba*, trên cơ sở rà soát các quy định của Đảng và Nhà nước về độ tuổi đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, nghỉ hưu, đặc biệt là Bộ luật Lao động năm 2019 mới ban hành có thay đổi về quy định tuổi nghỉ hưu của phụ nữ (60 tuổi) và nam giới (62 tuổi) theo lộ trình, Bộ Nội vụ, Ban Tổ chức Trung ương cần tham mưu và tham gia xây dựng các chế độ, chính sách có liên quan về công tác cán bộ nữ, như: tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, điều động, luân chuyển, kỷ luật, khen thưởng, thôi việc, nghỉ hưu; chính sách tiền lương, đãi ngộ... để bảo đảm sự bình đẳng cho phụ nữ trong công tác cán bộ.

*Thứ tư*, phát huy vai trò của Đảng, Đoàn Thanh niên, Hội liên hiệp Phụ nữ và Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ để luôn chủ động, tích cực tổ chức các hoạt động nâng cao năng lực cho cán bộ nữ; đề xuất phương hướng, biện pháp để giải quyết những vấn đề liên ngành liên quan đến phụ nữ; các vấn đề về công tác cán bộ nữ, phát hiện, bồi dưỡng, giới thiệu nguồn cán bộ nữ có chất lượng cho Đảng; tham gia có hiệu quả vào công tác quy hoạch, đào tạo, sử dụng cán bộ nữ ở các cấp.

*Thứ năm*, bản thân nữ giới phải tích cực nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng và rèn cho mình ý chí quyết tâm cao. Bởi vì, trong xã hội Việt Nam phụ nữ có xuất phát điểm thấp hơn, nhiều rào cản hơn nên nguy cơ bị loại ra khỏi môi trường cạnh tranh cũng lớn hơn. Để tham gia chính trị bình đẳng với nam giới, đòi hỏi phụ nữ phải thật sự năng động, bản lĩnh và tuân thủ các nguyên tắc chung. Trao quyền là quan trọng nhưng phụ nữ cũng cần chuẩn bị tâm thế, năng lực để đón nhận và thực hiện quyền năng chính trị được trao một cách hiệu quả nhất □

<sup>(1)</sup> <https://baoquankhul.vn/trang-in-255256.html>