

**BỘ NỘI VỤ**

**DỰ THẢO**

**ĐỀ ÁN**

**“TĂNG CƯỜNG SỰ THAM GIA BÌNH ĐẲNG CỦA  
PHỤ NỮ TRONG CÁC VỊ TRÍ LÃNH ĐẠO VÀ QUẢN  
LÝ Ở CÁC CẤP HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH GIAI  
ĐOẠN ĐẾN NĂM 2030”**

**Hà Nội, tháng năm 2020**

# PHẦN I

## SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

### 1. Tính cấp thiết

Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách là một trong những nội dung quan trọng của mục tiêu thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị, đây cũng là chỉ số đánh giá mức độ tiến bộ của từng quốc gia. Để phát huy vai trò của phụ nữ trong công cuộc đổi mới đất nước và hội nhập quốc tế, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách, luật pháp nhằm tạo điều kiện và động viên phụ nữ tham gia vào các lĩnh vực của đời sống xã hội, nhất là lĩnh vực chính trị trong đó bảo đảm tỷ lệ phụ nữ tham gia trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách.

Chủ trương này được thể hiện xuyên suốt trong các Nghị quyết Đại hội ĐBQT của Đảng, các nghị quyết và chỉ thị của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, như: Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới... Từ đó, Nhà nước đã thể chế hóa thành các luật, nghị định, thông tư, chiến lược quốc gia, chương trình quốc gia, đề án liên quan tới bình đẳng giới và nâng cao quyền năng của phụ nữ để thực hiện trong thực tiễn. Đồng thời, Việt Nam cũng nghiêm túc tham gia các cam kết và điều ước quốc tế và khu vực về thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao quyền năng của phụ nữ, như: Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR), Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW), Tuyên bố và Chương trình Hành động Bắc Kinh, thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững của Liên hợp quốc trong đó có mục tiêu đạt bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ.

Việt Nam đã có những tiến bộ đáng kể và ngày càng có nhiều phụ nữ giữ các trọng trách quan trọng trong cấp ủy Đảng, bộ máy nhà nước, các cấp chính quyền và thể hiện được vai trò và đóng góp của mình trong công cuộc phát triển đất nước: i) Tỷ lệ nữ Ủy viên Bộ Chính trị và Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã tăng trong 03 nhiệm kỳ liên tiếp. Lần đầu tiên, có Chủ tịch Quốc hội là nữ và có 3 nữ Ủy viên Bộ Chính trị; (ii) Nhiệm kỳ 2016-2021 tỷ lệ nữ tham gia Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp đều tăng so với nhiệm kỳ 2006-2011. Tính đến hết năm 2017, tỷ lệ nữ tham gia Quốc hội đạt 27,1% cao hơn mức trung bình 23,4% toàn cầu và 18,6% của Châu Á<sup>1</sup>; (iii) đã có 14/30 bộ,

---

1. Women in Parliament 2017, IPU.

cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và 16/63 địa phương có nữ lãnh đạo chủ chốt<sup>2</sup>.

Số lượng nữ đại sứ, nữ trưởng cơ quan đại diện ngoại giao của Việt Nam tại nước ngoài đang được nâng lên, hiện chiếm tỷ lệ 11,6%. Trong lực lượng Công an nhân dân, tỷ lệ nữ chiếm 14,72% tổng số biên chế toàn lực lượng; tỷ lệ nữ giữ chức vụ các cấp chiếm 11,84% trong tổng số lãnh đạo các cấp trong Công an nhân dân, trong đó lãnh đạo nữ cấp phòng trở lên chiếm 8,77%; lãnh đạo nữ cấp đội chiếm 11,2% trong tổng số lãnh đạo chỉ huy cùng cấp; 07 nữ lãnh đạo được phong quân hàm cấp tướng. Năm 2019 đã bổ nhiệm 363 lãnh đạo nữ, chiếm 6,54% trên tổng số cán bộ được bổ nhiệm, trong đó có 02 đồng chí được bổ nhiệm Phó Giám đốc Công an địa phương, 02 đồng chí Phó Cục trưởng, có 03 đồng chí được thăng cấp bậc hàm thiếu tướng.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy so với các chỉ tiêu đề ra thì tỷ lệ nữ lãnh đạo quản lý đang còn thấp, chưa tương xứng với tiềm năng và đóng góp của các tầng lớp phụ nữ, nhìn chung tuyệt đại bộ phận các cơ quan lãnh đạo, quản lý của Đảng, Nhà nước ở các cấp đều có tỷ lệ nam giới cao hơn; nguồn cán bộ nữ còn thiếu, ở một số lĩnh vực tỷ lệ cán bộ nữ trong quản lý và lãnh đạo đang có xu hướng sụt giảm; một số tỉnh, thành phố có tỷ lệ cán bộ nữ cấp ủy dưới 10%, thậm chí chưa có nữ đại biểu Quốc hội và nữ trong Ban thường vụ cấp ủy. Trong 10 năm qua, luôn duy trì tỷ lệ khoảng dưới 50% các cơ quan bộ, ngang bộ chưa có nữ lãnh đạo chủ chốt. Tính trong tổng thể bộ máy hệ thống chính trị, tỷ lệ phụ nữ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong bộ máy hành chính (Chính phủ, các bộ, ngành và ủy ban nhân dân các cấp) chưa bao giờ đạt chỉ tiêu đề ra; phần lớn nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý tập trung ở các cơ quan khác như Quốc hội, Hội đồng nhân dân, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam...

Mặt khác, thực tế đó cũng cho thấy việc thực hiện các cam kết quốc tế của Việt Nam về việc đảm bảo thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao quyền năng của phụ nữ Việt Nam chưa đạt yêu cầu đặt ra khi tham gia ký kết hoặc phê chuẩn các điều ước quốc tế. Điều đó tạo ra ảnh hưởng không tốt đến hình ảnh của Việt Nam trong cộng đồng quốc tế về việc đảm bảo thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao quyền năng của phụ nữ Việt Nam trong các lĩnh vực của đời sống xã hội nói riêng; đến việc thúc đẩy sự tham gia hội nhập quốc tế nói chung.

Để tiếp tục phát huy những thành tựu đã đạt được và khắc phục những hạn chế nêu trên, đòi hỏi Đảng và Nhà nước phải có những chủ trương, giải pháp đảm bảo sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội; trong đó đảm bảo sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách, bởi đây là khâu, là nội dung rất quan trọng, có ý nghĩa quyết định và tạo đột phá để thực hiện mục tiêu

---

2. Báo cáo tình hình thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới bổ sung năm 2019.

thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao quyền năng của phụ nữ Việt Nam trong các lĩnh vực của đời sống xã hội trong giai đoạn tới.

## **2. Cơ sở chính trị, pháp lý và thực tiễn**

### **2.1. Cơ sở chính trị**

Phụ nữ tham gia đầy đủ trong vai trò lãnh đạo các cấp là tiêu chuẩn của một xã hội tiến bộ và hiện đại. Một trong những cách thức quan trọng nhằm đảm bảo cho phụ nữ có điều kiện giữ các vị trí lãnh đạo là tạo dựng khuôn khổ pháp lý để thực hiện bình đẳng trong lĩnh vực chính trị. Việt Nam đã có cơ sở pháp lý về bình đẳng giới cũng như việc tham gia bình đẳng của phụ nữ trong lãnh đạo và quản lý khá đầy đủ<sup>3</sup> được quy định trong Hiến pháp, Luật bầu cử đại biểu Quốc hội, Luật bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân, Luật bình đẳng giới...

- Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã khẳng định: *“Xây dựng, phát triển vững chắc đội ngũ cán bộ nữ tương xứng với vai trò to lớn của phụ nữ là yêu cầu khách quan, là nội dung quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng”*, được cụ thể, chi tiết hóa trong Thông báo số 196-TB/TW ngày 16/3/2015 về kết luận của Ban Bí thư về Đề án *“Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ trong tình hình mới”*. Nghị quyết số 11-NQ/TW đã cụ thể những tiêu mốt cho bình đẳng giới trong chính trị như: Phấn đấu đến năm 2020, cán bộ nữ tham gia cấp uỷ các cấp đạt 25% trở lên, nữ đại biểu Quốc hội và hội đồng nhân dân các cấp đạt 35-40%. Các cơ quan đơn vị có tỷ lệ nữ 30% trở lên nhất thiết phải có 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. Cần bảo đảm tỷ lệ nữ tham gia các khóa đào tạo lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước đạt 30% trở lên.

Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa X về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã chỉ ra *“Lực lượng phụ nữ có trình độ cao, phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý có tỷ lệ thấp so với năng lực, tiềm năng, thế mạnh và sự phát triển của nguồn nhân lực nữ”*<sup>4</sup>.

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng Cộng sản Việt Nam cũng tiếp tục yêu cầu phải *“... nâng cao trình độ mọi mặt và đời sống vật chất, tinh thần của phụ nữ; thực hiện tốt bình đẳng giới, tạo điều kiện cho phụ nữ phát triển tài năng. Nghiên cứu, bổ sung và hoàn thiện luật pháp và chính sách đối với lao động nữ, tạo điều kiện và cơ hội để phụ nữ thực hiện tốt vai trò và trách nhiệm của mình trong gia đình và xã hội”*.

---

3. Xem Phụ lục: Các văn bản quy định về sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách

4. Báo cáo số 24-BC/BCĐTW ngày 15/9/2017 của Ban Chỉ đạo Đề án tổng kết Nghị quyết số 11-NQ/TW.

Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đã xác định mục tiêu cụ thể đến năm 2030: (1) Xây dựng được đội ngũ cán bộ các cấp chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý, bảo đảm sự chuyển giao thế hệ một cách vững vàng; (2) Cơ bản xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ. Trong đó “Phải có cán bộ nữ trong cơ cấu ban thường vụ cấp uỷ và tổ chức đảng các cấp. Tỷ lệ nữ cấp uỷ viên các cấp đạt từ 20 - 25%; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp đạt trên 35%. Ở những địa bàn có đông bào dân tộc thiểu số, phải có cán bộ lãnh đạo là người dân tộc thiểu số phù hợp với cơ cấu dân cư”.

## **2.2. Cơ sở pháp lý**

Thể chế hóa quan điểm chỉ đạo của Đảng, Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hòa (nay là Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam) đã và đang không ngừng xây dựng, hoàn thiện thể chế, pháp luật để nâng cao địa vị pháp lý của phụ nữ Việt Nam. Ngay từ Hiến pháp nước Việt Nam dân chủ cộng hòa năm 1946 đã ghi nhận và khẳng định: “*Mọi công dân đều bình đẳng về quyền trên mọi phương diện chính trị, kinh tế, văn hóa*” (Điều 6); “*Mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật*” (Điều 7); “*Đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện*” (Điều 9). Hiến pháp năm 2013 quy định các quyền của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị, bao gồm: Bình đẳng trước pháp luật, không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội (Điều 16); Tham gia quản lý nhà nước và xã hội (Điều 28); Bầu cử khi đủ mười tám tuổi trở lên, ứng cử khi đủ hai mươi một tuổi trở lên vào Quốc hội, Hội đồng nhân dân (Điều 27); Biểu quyết khi Nhà nước trưng cầu ý dân - đối với công dân đủ 18 tuổi trở lên (Điều 29); Tự do ngôn luận, tự do báo chí, tiếp cận thông tin, hội họp, lập hội, biểu tình (Điều 25); Tự do tín ngưỡng, tôn giáo theo hoặc không theo một tôn giáo nào (khoản 1 Điều 24); Khiếu nại, tố cáo với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền về những việc làm trái pháp luật của cơ quan, tổ chức, cá nhân (Điều 30).

Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định: Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò trong xã hội. Điều 11 Luật Bình đẳng giới năm 2006 nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới và xác định 08 lĩnh vực cần tập trung thực hiện bình đẳng giới là: chính trị, kinh tế, giáo dục - đào tạo, y tế, gia đình, khoa học và công nghệ, văn hóa thông tin, thể dục thể thao. Trong đó, bình đẳng giới trong chính trị gồm: bình đẳng trong tham gia quản lý nhà nước, hoạt động xã hội; trong tham gia xây dựng và thực hiện quy ước của cộng đồng hoặc quy định, quy chế của cơ quan, tổ chức; trong việc tự ứng cử đại biểu quốc hội, Hội đồng nhân dân, ứng cử vào cơ quan lãnh đạo của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã

hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp; nam nữ bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo các cơ quan, tổ chức.

Chính phủ đã ban hành Nghị định số 70/2008/NĐ-CP ngày 04/6/2008 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bình đẳng giới, Nghị định số 48/2009/NĐ-CP ngày 19/5/2009 quy định các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới; Nghị định số 55/2009/NĐ-CP ngày 10/6/2009 quy định xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới. Năm 2009, Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ giai đoạn đến năm 2020 thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Ngày 24/12/2010, Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 với 7 mục tiêu và 22 chỉ tiêu cụ thể trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, lao động - việc làm, giáo dục và đào tạo, y tế, văn hóa, thông tin, gia đình và nâng cao năng lực quản lý nhà nước về bình đẳng giới. Theo đó, mục tiêu 1 của Chiến lược về tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị đã đưa ra 03 chỉ tiêu cụ thể gồm Chỉ tiêu 1: Phần đầu đạt tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy Đảng nhiệm kỳ 2016 - 2020 từ 25% trở lên; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2011-2015 từ 30% trở lên và nhiệm kỳ 2016 - 2020 trên 35%; Chỉ tiêu 2: Phần đầu đến năm 2015 đạt 80% và đến năm 2020 đạt trên 95% Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ; Chỉ tiêu 3: Phần đầu đến năm 2015 đạt 70% và đến năm 2020 đạt 100% cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ nếu ở cơ quan, tổ chức có tỷ lệ 30% trở lên nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới là công cụ quan trọng đưa Luật Bình đẳng giới vào cuộc sống và thể hiện cam kết cao của Việt Nam trong việc thực hiện Công ước quốc tế xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ, Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh. Chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2015 và Chương trình hành động quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2016-2020 đều xác định tiếp tục nâng cao năng lực cho đội ngũ nữ đại biểu Quốc hội, nữ đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp, nữ cán bộ quản lý, nữ lãnh đạo các cấp; nữ ứng cử đại biểu Quốc hội, nữ ứng cử đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016-2020, nữ cán bộ thuộc diện quy hoạch.

Tại Quyết định số 622/QĐ-TTg ngày 10/5/2017 ban hành Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững đã xác định một trong những mục tiêu cụ thể cần phải đạt được là “Đảm bảo sự tham gia đầy đủ, hiệu quả và cơ hội bình đẳng tham gia lãnh đạo của phụ nữ ở tất cả

*các cấp hoạch định chính sách trong đời sống chính trị, kinh tế và xã hội*". Cũng tại Quyết định này, Thủ tướng Chính phủ đã giao Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành và cơ quan có liên quan xây dựng Đề án tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo ở tất cả các cấp hoạch định chính sách.

### **2.3. Cơ sở thực tiễn**

Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách là phần đầu cho mục tiêu bình đẳng vì phụ nữ chiếm hơn một nửa dân số, nếu tính theo tỷ lệ đại diện thì phụ nữ có thể đạt được một nửa các vị trí ra quyết sách. Lãnh đạo nữ là người đại diện cho nữ giới trong xã hội vì họ mang nhiều đặc điểm về sinh học - xã hội, có những nhu cầu, lợi ích, kinh nghiệm tương đối tương đồng với những người phụ nữ khác và sẽ thay mặt những người phụ nữ trong xã hội nói lên nhu cầu, lợi ích của nữ giới trong quá trình hoạch định chính sách, đặc biệt đối với những vấn đề liên quan đến mối quan tâm và quyền lợi đa dạng nhưng đặc thù của phụ nữ. Do đó họ thường quan tâm nhiều hơn các hoạt động đảm bảo việc lồng ghép giới trong xây dựng pháp luật, các chính sách, pháp luật về bảo vệ quyền con người, bình đẳng giới, về văn hóa, giáo dục, các vấn đề xã hội và môi trường... Chính vì vậy, tỉ lệ tham gia của phụ nữ vào quá trình hoạch định chính sách thường sẽ tác động đến những chính sách có ảnh hưởng tới phụ nữ, trẻ em, bình đẳng giới. Đồng thời, sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong lãnh đạo còn thể hiện sự công bằng, tạo nên sự bình đẳng - một nền tảng cho một xã hội bình đẳng. Điều này phù hợp với các phong trào của phụ nữ trên thế giới và xu hướng phát triển trên thế giới hiện nay

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, nữ giới muốn có được tiếng nói quyết định thì cần có ít nhất 30% đại diện trong cơ cấu bộ máy nhà nước. Cũng chính vì vậy, việc tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo ở tất cả các cấp hoạch định chính sách nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị là việc là vô cùng cần thiết. Đây cũng là thước đo quan trọng và cần có để đánh giá sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia trên thế giới.

Thuật ngữ "chính sách" trong Đề án này được sử dụng theo nghĩa quy định tại khoản 1, Điều 2 Nghị định số 34/2016/NĐ-CP quy định chi tiết một số Điều và biện pháp thi hành Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật "Chính sách là định hướng, giải pháp của Nhà nước để giải quyết vấn đề của thực tiễn nhằm đạt được mục tiêu nhất định".

Phù hợp với thuật ngữ "chính sách" nêu trên, và phạm vi điều chỉnh, khuôn khổ Đề án; thẩm quyền của cấp ban hành Đề án, thuật ngữ "cấp hoạch định chính sách" được hiểu là Chính phủ (các bộ, cơ quan ngang bộ, *cơ quan thuộc Chính phủ*); Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện

và cấp xã (“cấp hoạch định chính sách” còn có thể được gọi là cơ quan có thẩm quyền ban hành chính sách, không bao gồm cơ quan của Đảng, Quốc hội, Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân và các tổ chức chính trị - xã hội).

“Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách” là việc Chính phủ (các bộ, cơ quan ngang bộ, *cơ quan thuộc Chính phủ*); Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã phải có các quy định hoặc có biện pháp đảm bảo sự tham gia bình đẳng về số lượng, tỷ lệ, cơ cấu phụ nữ vào vị trí lãnh đạo (cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý) ở các cơ quan này.



## PHẦN II

# THỰC TRẠNG SỰ THAM GIA CỦA PHỤ NỮ TRONG CÁC VỊ TRÍ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ Ở CÁC CẤP HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH

### 1. Ưu điểm

Từ đổi mới (năm 1986) đến nay, đặc biệt là qua hơn 10 năm triển khai thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong toàn hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở, cùng với việc nâng cao nhận thức về công tác phụ nữ và bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực, những nỗ lực thực hiện bình đẳng trong lĩnh vực chính trị ở nước ta đã đạt được những kết quả tích cực sau đây:

*Thứ nhất*, Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và các cấp ủy, tổ chức đảng trong toàn hệ thống chính trị luôn coi trọng và quan tâm công tác cán bộ nữ, coi đây là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên trong công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị. Trong các văn bản hướng dẫn của Trung ương về công tác cán bộ đã đưa chỉ tiêu tỉ lệ cán bộ nữ như một quy định bắt buộc khi thực hiện công tác cán bộ<sup>5</sup>. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, đề bạt cán bộ nữ có chuyển biến tích cực. Trong chỉ đạo, sự thống nhất quan điểm từ Trung ương đến các bộ, ban, ngành, địa phương về định hướng mục tiêu bảo đảm cơ cấu nữ đã mang lại cơ hội cho cán bộ nữ tham gia vào bộ máy lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị. Trong tổ chức thực hiện, ngoài bảo vệ quyền bình đẳng giới, các chính sách ưu tiên được vận dụng, góp phần động viên, tạo điều kiện cho cán bộ nữ phấn đấu, trưởng thành. Đa số các địa phương khi bố trí, phân công nhiệm vụ chuyên môn, cán bộ nữ được ưu tiên ở những vị trí phù hợp với sở trường, sức khỏe. Khi đào tạo chuẩn hóa chức danh quy hoạch cán bộ nữ (nhất là những người đang nuôi con nhỏ), được đề đạt nguyện vọng, chủ động lựa chọn thời điểm đi đào tạo, được hỗ trợ thêm kinh phí so với chế độ chung Một số tỉnh/thành ủy đã chỉ đạo xây dựng và triển khai các đề án, chính sách, chương trình hành động, xây dựng, bố trí, sử dụng, đào tạo, luân chuyển, điều động cán bộ nữ của tỉnh<sup>6</sup>. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý nữ được tăng cường cả về số lượng và chất lượng.

*Thứ hai*, kết quả bầu cử cấp ủy viên cơ sở nhiệm kỳ 2015-2020 cho thấy sự thành công trong công tác cán bộ nữ ở cấp cơ sở (với tỷ lệ 19,07% cán bộ nữ), tăng so với nhiệm kỳ 2010-2015 (18,1%) và vượt chỉ tiêu đề ra trong Chỉ thị số 36/CT-TW về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội Đảng toàn quốc lần

---

5. Chỉ thị 36-CT/TW ngày 30/5/2014 của Bộ Chính trị, Hướng dẫn số 26-HD/BTCTW ngày 18/8/2014 của Ban Tổ chức Trung ương; Thông báo số 215-TB/TW ngày 12/10/2015 của Bộ Chính trị (khóa XI); Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 5/11/2012; Kết luận số 24-KL/TW ngày 5/6/2012 của Bộ Chính trị khóa XI.

6. Bến Tre, Bình Thuận, Bình Phước, Tp Hồ Chí Minh, Hà Nội...

thứ XII (15%). Có một số địa phương đạt tỷ lệ cán bộ nữ ở cấp cơ sở khá cao, vượt chỉ tiêu đề ra, như: thành phố Hồ Chí Minh (đạt tỷ lệ 30,27%), tỉnh Trà Vinh (đạt tỷ lệ 28,52%), tỉnh Bình Dương (đạt tỷ lệ 27,1%), tỉnh Thái Nguyên (đạt tỷ lệ 24,86%), tỉnh Lạng Sơn (đạt tỷ lệ 23,53%), thành phố Đà Nẵng (đạt tỷ lệ 23,69%). Ở cấp huyện và tương đương, tuy tỷ lệ cấp ủy viên nữ mới chỉ đạt 14,3%, nhưng cũng đã tăng hơn so với nhiệm kỳ trước 0,3%, và đã có 25 đảng bộ tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương vượt mức trung bình chung của Trung ương đề ra (15%). Trong đó, các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đạt tỷ lệ cao, vượt chỉ tiêu đề ra là thành phố Hồ Chí Minh (đạt tỷ lệ 25%), tỉnh Bình Dương (đạt tỷ lệ 24%), tỉnh Lạng Sơn (đạt tỷ lệ 21%), tỉnh Bắc Kạn (đạt tỷ lệ 19,8%), tỉnh Tuyên Quang (đạt tỷ lệ 19%)<sup>7</sup>.

Kết quả bầu cử cấp ủy cấp tỉnh nhiệm kỳ 2015-2020 có 466 cán bộ nữ (đạt tỷ lệ 13,3%) tham gia ban chấp hành đảng bộ các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, tăng 1,9% so với nhiệm kỳ trước; có 21 đảng bộ có tỷ lệ cấp ủy viên nữ vượt chỉ tiêu đề ra (15%) (nhiệm kỳ trước đó chỉ có 10 đảng bộ đạt tỷ lệ Trung ương đề ra). Trong ban thường vụ cấp ủy tỉnh, có 104 cán bộ nữ (đạt tỷ lệ 10,75%), cao hơn 2,9% so với đầu nhiệm kỳ trước, trong đó 7 đảng bộ có tỷ lệ nữ trên 15%<sup>8</sup>. 18/63 cấp ủy các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có nữ là phó bí thư. Hiện cả nước hiện có 7/63 nữ Bí thư tỉnh ủy<sup>9</sup>, 14/128 nữ Phó Bí thư. Ở cấp Trung ương, có 20 nữ Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng (chiếm tỷ lệ 10%), trong đó 03 nữ là Ủy viên Bộ Chính trị (chiếm tỷ lệ 15,8%).

*Thứ ba*, so sánh kết quả bầu cử Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016-2021 so với các khóa trước đều thấy có sự gia tăng tỷ lệ cán bộ nữ, cụ thể: cấp xã đạt 26,59% (tăng 5,86%), cấp huyện đạt tỷ lệ 27,85% (tăng 3,23%), cấp tỉnh đạt tỷ lệ 26,54% (tăng 1,43%)<sup>10</sup>.

Trong cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (Quốc hội), tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XI đạt 27,31%, khóa XII đạt 25,76%, khóa XIII đạt 24,4% và khóa XIV đạt 26,7%. Đặc biệt, lần đầu tiên, Việt Nam có nữ Chủ tịch Quốc hội.

Đến nay (tính đến hết tháng 7/2020), tỷ lệ các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo nữ, tỷ lệ các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo nữ đạt 36,6% (11/30), trong đó có 11/116 nữ thứ trưởng các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ.

---

7. <http://www.xaydungdang.org.vn>: “Tư đại hội đảng bộ cấp huyện và tương đương, tập trung chuẩn bị tốt đại hội đảng bộ cấp tỉnh”, Tạp chí Xây dựng Đảng, số ra ngày 08/9/2015.

8. <http://www.xaydungdang.org.vn>: “Kết quả bầu cử cấp ủy tại đại hội các đảng bộ trực thuộc Trung ương nhiệm kỳ 2015-2020”, Tạp chí Xây dựng Đảng, số ra ngày 08/9/2015.

9. Lai Châu, Lạng Sơn, Ninh Bình, Vĩnh Phúc, An Giang, Yên Bái, Hà Nam.

10. Nguồn: Website chính thức của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam tại <http://dbqh.na.gov.vn/>

Đến cuối nhiệm kỳ 2011-2015, tỷ lệ Ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ ở cấp tỉnh đạt 34,92%, cấp huyện đạt 26,51%, cấp xã đạt 17,91%.

Đầu nhiệm kỳ 2016-2021, tỷ lệ Ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ ở cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã lần lượt là: 32,14%; 32,64%; 21,95%.

Tính đến tháng 7/2020, có 02/63 nữ Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh (Bắc Ninh, Bình Phước), 19/204 nữ Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Hiện mới chỉ thực hiện thống kê được tại khối cơ quan nhà nước ở Trung ương và địa phương. Tỷ lệ cơ quan nhà nước có từ 30% nữ trở lên có lãnh đạo chủ chốt là nữ đạt được như sau:

	2016	2017	2018	2019
Bộ, ngành	48,59%	53,15%	48,01%	44,53%
Cấp tỉnh	54,81%	37,92%	44,89%	45,52%
Cấp huyện	57,53%	60,28%	56,98%	53,74%
Cấp xã	40,15%	47,41%	43,85%	35,64%

Theo đánh giá của Liên hợp quốc, bình đẳng giới ở Việt Nam là điểm sáng trong việc thực hiện các mục tiêu thiên niên kỷ. Ở Việt Nam hiện nay, trên tất cả các lĩnh vực đều có sự công hiến của nữ giới. Chất lượng, hiệu quả, uy tín của cán bộ nữ đã ngày càng chứng tỏ nỗ lực cá nhân phụ nữ cũng như vai trò của các cấp, các ngành trong quá trình thực hiện bình đẳng giới. Thông báo số 196-TB/TW ngày 16/3/2015 về kết luận của Ban Bí thư về Đề án “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ trong tình hình mới” đã nhấn mạnh “Trong thời gian qua, với sự nỗ lực của cả hệ thống chính trị, công tác vì sự tiến bộ của phụ nữ đã được các cấp, các ngành tập trung triển khai, góp phần thúc đẩy thực hiện bình đẳng giới và đạt được nhiều thành tựu, được Liên hợp quốc công nhận cơ bản đã hoàn thành mục tiêu về bình đẳng giới, nâng cao vị thế phụ nữ. Hệ thống văn bản pháp luật, chính sách về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ từng bước được hoàn thiện, tạo điều kiện và cơ hội để phụ nữ tham gia tích cực hơn vào các lĩnh vực của đời sống kinh tế - chính trị - xã hội. Công tác tuyên truyền về công tác này được đẩy mạnh, bước đầu đã tạo được sự chuyển biến trong nhận thức và trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội. Công tác cán bộ nữ đã được các cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội quan tâm hơn và đạt kết quả tích cực. Vai trò, vị thế của phụ nữ trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc ngày càng được khẳng định”.

## 2. Hạn chế

Bên cạnh những kết quả tích cực nêu trên, công tác bình đẳng giới nói chung, sự tham gia của phụ nữ vào vị trí lãnh đạo ở tất cả các cấp hoạch định chính sách ở nhiều nơi, trên khá nhiều lĩnh vực ở nước ta còn hạn chế, như kết

luận của Ban Bí thư Trung ương Đảng trong Thông báo số 196-TB/TW ngày 16/3/2015: “... công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ vẫn còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Khoảng cách giới và bất bình đẳng giới vẫn tồn tại và phần lớn nghiêng về phía phụ nữ, nhất là đối với phụ nữ người dân tộc thiểu số, phụ nữ sống ở nông thôn, vùng sâu, vùng xa, vùng có nhiều khó khăn. Tình trạng bạo lực, mua bán, xâm hại phụ nữ và trẻ em gái, các tác động mặt trái của hôn nhân có yếu tố nước ngoài chưa có chiều hướng giảm. Việc triển khai quy định lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật còn nhiều lúng túng và chưa đạt hiệu quả. Công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ ở nhiều nơi còn hình thức, chưa đáp ứng yêu cầu. Kết quả thực hiện các chỉ tiêu phụ nữ tham gia vào các vị trí quản lý, lãnh đạo theo Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị không đạt kết hoạch và có xu hướng giảm”.

Cụ thể hơn, kết quả bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2011-2016 cho thấy chỉ có 31% ứng viên nữ so với 69% ứng viên nam (chênh lệch đến 37%). Kết quả bầu cử càng tạo nên chênh lệch lớn hơn khi ở địa phương chỉ có 26% nữ nắm giữ các vị trí trong Hội đồng nhân dân, chênh lệch so với nam là 48%; trong đó chỉ 3% là nữ chủ tịch Hội đồng nhân dân, tỷ lệ chênh lệch lên đến 94%. Ở cấp Trung ương, hiện chỉ có 26,7% nữ so với 73,3% nam là đại biểu Quốc hội, tỷ lệ chênh lệch là 51,2%; có 10% nữ so với 90% nam là Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng, tỷ lệ chênh lệch lên đến 80%. Bầu cử trong đại hội Đảng cấp trên trực tiếp cơ sở nhiệm kỳ 2016-2020, toàn Đảng đều không đạt mục tiêu Trung ương đề ra là “không dưới 15%” cấp ủy viên nữ.

Có sự chênh lệch quá lớn giữa phụ nữ và nam giới tham gia vào các vị trí lãnh đạo, ra quyết định của các cơ quan quản lý nhà nước hiện nay. Việt Nam có duy nhất 01 bộ trưởng nữ trong nhiệm kỳ này và tỷ lệ các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo nữ đạt 47% (14/30). Tỷ lệ cán bộ nữ quy hoạch cấp vụ và thứ trưởng trở lên đều thấp hơn 30% do phải đối mặt nhiều khó khăn thách thức như tuổi bổ nhiệm, các tiêu chuẩn từng vị trí lãnh đạo. Tỷ lệ nữ đưa vào quy hoạch thấp, thường ở vị trí cấp phó. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là khâu then chốt trong công tác cán bộ của Đảng, nhưng việc tạo cơ chế, chính sách, đãi ngộ đối với cán bộ nữ vẫn ở trong tình trạng chung chung, cào bằng, chưa tính tới đặc thù giới. Chưa có chính sách về đào tạo và đề bạt để hỗ trợ phụ nữ trong khoảng thời gian người phụ nữ vừa thực hiện thiên chức làm mẹ và phấn đấu sự nghiệp. Chưa có văn bản quy định cơ chế bảo đảm tỷ lệ nữ tham gia các khóa đào tạo tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước phải từ 30% trở lên, phù hợp với tinh thần Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị. Chỉ tiêu tuyển sinh các khóa do Ban Tổ chức Trung ương phân bổ không quy định rõ tỷ lệ nữ. Cũng chưa có văn bản chính thức nào đề cập biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong các hình thức đào

tạo linh hoạt, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh cán bộ nữ. Bên cạnh đó, cần thẳng thắn nhìn nhận một sự thật, đó chính là rào cản đến từ chính giới nữ với nhau trong cùng cơ quan, đơn vị. Đó là sự đố kỵ, níu kéo lẫn nhau, không hợp tác, không thiện chí xây dựng cùng nhau tiến bộ, kìm hãm sự phát triển của nhau.

Việc đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm cán bộ nữ các cấp, từ đó tìm ra nhân sự cán bộ nữ cấp cao cho Đảng, Nhà nước là cả quá trình lâu dài, cần có chiến lược đào tạo mà ở đó vai trò của cấp ủy, chính quyền có ý nghĩa quyết định, bắt đầu từ việc tin tưởng giao việc, thử thách, bổ nhiệm sớm, luân chuyển, tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, tạo cơ hội để cán bộ nữ bộc lộ khả năng, khẳng định năng lực.

### **3. Nguyên nhân**

#### ***3.1. Nguyên nhân chủ quan***

Do các tổ chức đảng và chính quyền trong hệ thống chính trị, nhất là người đứng đầu chưa thực sự có quyết tâm chính trị đủ để tổ chức thực hiện quyết liệt, có hiệu quả chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước về chính sách đối với cán bộ nữ và công tác cán bộ nữ.

- Do nhận thức chưa đầy đủ của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, người có ảnh hưởng đến việc ra quyết định về vấn đề bình đẳng giới và công tác cán bộ nữ.

- Do các yếu tố truyền thống, quan niệm không phù hợp và định kiến về giới trong xã hội; ngay từ trong gia đình, cơ quan và bản thân phụ nữ còn nặng về tâm lý e ngại, tự ti; chưa dám khẳng định vị thế, vai trò của nữ giới và cán bộ nữ.

- Chưa có các quy định và cơ chế nhằm đảm bảo cơ hội và sự tiếp cận của phụ nữ đối với một số, ngành nghề, lĩnh vực, địa bàn công tác đặc thù, có ảnh hưởng đến sức khỏe của phụ nữ, do đó sự tham gia của phụ nữ trong các lĩnh vực này còn hạn chế.

- Do thiếu cơ chế pháp lý cụ thể ràng buộc việc thực hiện tăng tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo quản lý; các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới, đặc biệt là các chính sách hỗ trợ cho cán bộ nữ còn chưa được thực hiện hiệu quả.

#### ***3.2. Nguyên nhân khách quan***

- Một số quy định trong Luật Bình đẳng giới còn chung chung, mang tính định hướng, khó triển khai trong thực tiễn. Luật bình đẳng giới và một số luật chuyên ngành còn thiếu đồng bộ, độ tuổi nghỉ hưu của nam và nữ còn có sự khác biệt.

- Đội ngũ cán bộ chuyên trách làm công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ thiếu về số lượng, chủ yếu là cán bộ kiêm nhiệm và hạn chế về

kiến thức giới, kỹ năng lồng ghép giới, đặc biệt ở địa phương, cơ sở. Thiếu các chuyên gia có kiến thức, kỹ năng lồng ghép giới trong các ngành chuyên môn.

- Kinh phí cho công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu. Hiện nay, ở một số địa phương, việc phân bổ và bố trí ngân sách cho công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ còn chưa rõ ràng.

- Công tác thống kê, thông tin báo cáo còn rất nhiều khó khăn do chưa hình thành được hệ thống cơ sở dữ liệu có lồng ghép giới trên các lĩnh vực của ngành; việc chấp hành chế độ báo cáo chưa nghiêm, chưa kịp thời.

## PHẦN III

### MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

#### I. ĐỊNH HƯỚNG, MỤC TIÊU, PHẠM VI THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

##### 1. Định hướng của Đảng về công tác phụ nữ và cán bộ nữ trong thời gian tới

Từ thực tế nêu trên và yêu cầu đặt ra trong tình hình mới, Ban Bí thư Trung ương Đảng đã ban hành Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới. Chỉ thị số 21-CT/TW nhấn mạnh nhiệm vụ của toàn hệ thống chính trị là phải “*Tiếp tục quán triệt sâu sắc quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp đã nêu trong Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị khoá X. Tuyên truyền sâu rộng trong xã hội nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm về vai trò, vị trí, tiềm năng to lớn của phụ nữ, về công tác phụ nữ và bình đẳng giới*”. Nghị quyết số 26-NQ/TW của Hội nghị Trung ương lần thứ 7, khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ cũng đặt ra chỉ tiêu đến năm 2030: “*Phải có cán bộ nữ trong cơ cấu ban thường vụ cấp uỷ và tổ chức đảng các cấp. Tỷ lệ nữ cấp uỷ viên các cấp đạt từ 20-25%; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp đạt trên 35%*”. Kế hoạch số 10-KH/TW ngày 6/6/2018 của Bộ Chính trị về việc thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW nhấn mạnh “*Cụ thể hoá và triển khai thực hiện các giải pháp bảo đảm thực hiện mục tiêu cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Cấp uỷ các cấp và người đứng đầu phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, tạo điều kiện, cơ hội phát triển cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số; xây dựng chỉ tiêu cơ cấu phù hợp; nếu chưa bảo đảm chỉ tiêu cơ cấu thì phải để trống, bổ sung sau; cấp uỷ và người đứng đầu chịu trách nhiệm chính về thực hiện chỉ tiêu này*”.

Mới đây nhất, Chỉ thị số 35-CT/TW của Bộ Chính trị về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng đã xác định yêu cầu trong công tác chuẩn bị nhân sự: “*Chú trọng phát hiện, giới thiệu tham gia cấp uỷ những nhân tố mới có đức, có tài, có uy tín, có triển vọng thông qua hoạt động thực tiễn, nhất là cán bộ trẻ, **cán bộ nữ**, cán bộ là người dân tộc thiểu số*”; định hướng cơ cấu cấp uỷ viên nữ: “*Phấn đấu đạt tỷ lệ cấp uỷ viên nữ từ 15% trở lên và có cán bộ nữ trong ban thường vụ*” và xác định trách nhiệm của cấp uỷ: “*Cấp uỷ các cấp, nhất là người đứng đầu phải chủ động và có trách nhiệm lãnh đạo chỉ đạo việc rà soát, đánh giá để đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp **cán bộ nữ**, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số vào các chức danh có cơ cấu tham gia cấp uỷ khoá mới; đồng thời, có giải pháp hiệu quả chuẩn bị nguồn cán bộ cả trước mắt và lâu dài*”.

Tại Nghị quyết số 132/NQ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ ban hành chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW và Kế hoạch số 10-

KH/TW của Bộ Chính trị công tác cán bộ, trong đó có cán bộ nữ, đã được nêu: “*Trình Chính phủ sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện hoặc xây dựng mới các văn bản quy phạm pháp luật về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức bảo đảm đồng bộ với các quy định của Đảng theo tinh thần Nghị quyết số 26-NQ/TW và các quy định mới của Bộ Chính trị về công tác cán bộ,...*”, cụ thể là “*Rà soát đội ngũ cán bộ thuộc thẩm quyền quản lý để xác định các đối tượng trong từng đơn vị thuộc bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đáp ứng được các tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức, uy tín, khả năng làm việc trong môi trường quốc tế, phù hợp về độ tuổi, và dân tộc thiểu số, có tính đến kế thừa và chuyển tiếp trong từng giai đoạn cụ thể*”.

## **2. Mục tiêu**

### **2.1. Mục tiêu chung**

Tạo điều kiện để phụ nữ có cơ hội bình đẳng tham gia vào vị trí lãnh đạo ở tất cả các cơ quan có thẩm quyền hoạch định chính sách ở cấp Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã. Phụ nữ có quyền tiếp cận bình đẳng những cơ hội, nguồn lực chung, được tham gia, đóng góp và hưởng các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng khi tham gia hoạch định chính sách hướng tới thực hiện cam kết đạt mục tiêu phát triển bền vững về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ vào năm 2030.

Xây dựng đội ngũ cán bộ nữ có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; hợp lý về cơ cấu, chất lượng, độ tuổi; có tỷ lệ phù hợp cán bộ nữ cấp chiến lược, đủ năng lực làm việc trong môi trường quốc tế, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới và phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc; góp phần trong việc bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2030.

### **2.2. Mục tiêu cụ thể**

2.2.1. Tăng cường thể chế hoá chính sách của Đảng về công tác cán bộ nữ phù hợp và đồng bộ với các quy định, quy chế và quy trình chung về công tác cán bộ và bình đẳng giới. Hoàn thiện chính sách, pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới nhằm đảm bảo cơ hội bình đẳng tham gia vào vị trí lãnh đạo ở tất cả các cơ quan có thẩm quyền hoạch định chính sách.

2.2.2. Đến năm 2025, 100% các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có điều kiện thuận lợi, kinh tế - xã hội phát triển phải có cán bộ nữ trong cơ cấu ban lãnh đạo các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; trong tập thể lãnh đạo Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân từ cấp huyện đến cấp tỉnh.



Các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi điều kiện tự nhiên không thuận lợi, kinh tế - xã hội chưa phát triển có thể đặt tỷ lệ cán bộ nữ thấp hơn, song ít nhất không dưới 30% tổng số cán bộ, công chức lãnh đạo chủ chốt.

Phấn đấu đảm bảo tỉ lệ nữ cấp uỷ viên các cấp đạt từ 20 đến 25%; tỉ lệ nữ đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp đạt trên 35%<sup>11</sup>.

2.2.3. Đến năm 2030, 75% các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp đảm bảo có phụ nữ tham gia ban lãnh đạo; trong đó ít nhất 30% tham gia các vị trí lãnh đạo chủ chốt.

2.2.4. Đến năm 2030, 100% các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ (nếu ở cơ quan, tổ chức có tỷ lệ 30% trở lên nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động).

2.2.5. Nâng cao hơn nữa nhận thức của xã hội, người dân và các cấp, các ngành, nhất là người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương về vai trò, ý nghĩa, tầm quan trọng của phụ nữ tham gia chính trị. 100 % đài phát thanh và đài truyền hình ở trung ương và địa phương có chuyên mục, chuyên đề nâng cao nhận thức về bình đẳng giới và nâng cao quyền năng của phụ nữ.

### **3. Phạm vi thực hiện Đề án**

#### **3.1. Phạm vi thực hiện Đề án**

- Đề án được triển khai trên phạm vi toàn quốc. Chú trọng

- Ở cấp Trung ương: Những ngành, lĩnh vực có tỉ lệ cán bộ công chức, viên chức nữ cao thì đặt mục tiêu cao hơn; những ngành có tỉ lệ cán bộ nữ thấp đặt mục tiêu phù hợp. Tập trung nhiều hơn vào những ngành lĩnh vực tỷ lệ cán bộ công chức, viên chức nữ cao như ngành ngoại giao, ngành y tế và ngành giáo dục, ngành công thương, phát thanh và truyền hình. Những ngành, lĩnh vực có tỷ lệ cán bộ nữ tham gia lãnh đạo và quản lý thấp đặc thù (quân đội, công an) cần quy định mục tiêu phù hợp.

Tập trung ở các bộ, ngành địa phương đang có tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý, nữ đại biểu Quốc hội, nữ đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp thấp.

#### **3.2. Đối tượng thụ hưởng**

- Cán bộ nữ ở cơ quan có thẩm quyền hoạch định chính sách ở cấp Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã.

- Nữ đại biểu Quốc hội và nữ đại biểu Hội đồng Nhân dân các cấp (không tính số đại biểu Quốc hội chuyên trách).

- Lãnh đạo nữ trong các cơ quan quản lý nhà nước ở Trung ương và các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

---

11. Nghị quyết số 26-NQ/TW của Hội nghị Trung ương lần thứ 7, khóa XII

+ Đối tượng tác động: Cấp ủy Đảng, chính quyền và ban ngành đoàn thể; cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ, bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ; tổ chức, cá nhân tham gia thực hiện Đề án; cộng đồng người dân.

**3.3. Thời gian thực hiện:** từ năm 2020 đến năm 2030.

## **II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP**

### **1. Hoàn thiện chính sách, pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới**

1.1. Ngay từ năm đầu tiên nhiệm kỳ Quốc hội khóa XV, tổ chức thực hiện rà soát và đánh giá tình hình thực thi chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giới và công tác phụ nữ, cán bộ nữ; rà soát thực trạng đội ngũ cán bộ nữ định kỳ và hàng năm nhằm đề xuất giải pháp khắc phục hạn chế, tạo cơ hội bình đẳng cho phụ nữ tham gia vào vị trí lãnh đạo ở tất cả các cơ quan có thẩm quyền hoạch định chính sách.

1.2. Trong nhiệm kỳ Quốc hội khóa XIV hoặc đầu nhiệm kỳ Quốc hội khóa XV, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật và các văn bản hướng dẫn thi hành; pháp luật về bình đẳng giới để đảm bảo cơ hội bình đẳng cho phụ nữ tham gia vào các vị trí lãnh đạo, quản lý ở tất cả các cơ quan có thẩm quyền hoạch định chính sách. Đảm bảo bình đẳng giới là nội dung bắt buộc trong báo cáo đánh giá tác động các dự thảo văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến công tác tổ chức và cán bộ. Phải có đại diện tổ chức phụ nữ tham gia ban soạn thảo, tổ biên tập các dự thảo văn bản chính sách, pháp luật liên quan đến công tác tổ chức và cán bộ.

Xây dựng và thực hiện các chính sách đặc thù để đảm bảo tỷ lệ, cơ cấu cán bộ nữ ở vùng cao, vùng sâu, biên giới, hải đảo; có chính sách tạo nguồn cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số; chính sách, pháp luật để đảm bảo và khuyến khích phụ nữ tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, nghiên cứu khoa học, tiếp cận với khoa học, công nghệ đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển của đất nước.

1.3. Rà soát, hoàn thiện chính sách, pháp luật về công tác cán bộ bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giữa nam và nữ về độ tuổi trong quy hoạch, bố trí, sắp xếp, đào tạo, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động, biệt phái đối với một số nhóm phụ nữ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý phù hợp trong từng giai đoạn.

Đề xuất sửa đổi các quy định về quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới. Không phân biệt về độ tuổi giữa nam và nữ trong quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, nghỉ hưu...

Đưa tiêu chí về công tác cán bộ nữ trong đánh giá, kiểm điểm hàng năm của các cơ quan.

1.4. Tổ chức thi hành có hiệu quả chính sách, pháp luật về đảm bảo bình đẳng giới; về công tác phụ nữ và cán bộ nữ. Người đứng đầu cấp ủy, chính

quyền các cấp chịu trách nhiệm chỉ đạo, tổ chức thực hiện đồng bộ các giải pháp để đạt chỉ tiêu về công tác cán bộ nữ do Đảng và Nhà nước quy định.

Xây dựng cơ sở dữ liệu về cán bộ, công chức, viên chức nữ trong Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức và thực hiện công tác báo cáo định kỳ và hàng năm về tình hình công tác cán bộ nữ. Thực hiện chế độ khen thưởng để ghi nhận những cơ quan, đơn vị có thực tiễn tuyển dụng và nhân sự tiến bộ, dẫn đến tăng tỷ lệ lãnh đạo nữ.

1.5. Tiến hành nghiên cứu đề án về đổi mới, kiện toàn bộ máy thực hiện nhiệm vụ bình đẳng giới, gia đình và trẻ em nhằm hướng tới hoàn thiện bộ máy tổ chức thi hành chính sách, pháp luật từ Trung ương tới địa phương theo hướng bảo đảm liên thông, tinh gọn, hiệu quả. Thực hiện hiệu quả công tác phối hợp về bình đẳng giới và nâng cao quyền năng cho phụ nữ giữa các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị, giữa các cơ quan quản lý nhà nước với Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội trong thực hiện công tác phụ nữ và bình đẳng giới.

## **2. Tăng cường xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nữ gắn với quy hoạch, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý**

2.1. Đánh giá và rà soát nhu cầu nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ nữ hàng năm để xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng thích hợp, bảo đảm, tạo mọi điều kiện thuận lợi để nữ cán bộ, công chức được tham gia học tập, bồi dưỡng. Xây dựng, thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nữ cán bộ hằng năm và cả nhiệm kỳ, chú trọng đào tạo toàn diện, đạt chuẩn chức danh, gắn đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch cán bộ;

2.2. Thực hiện rà soát và đề xuất có chỉ tiêu cán bộ nữ trong các khóa đào tạo trình độ quản lý, lý luận chính trị, kiến thức về hội nhập quốc tế, ngoại ngữ, bồi dưỡng kỹ năng và cập nhật kiến thức mới phù hợp từng chức danh.

2.3. Biên soạn, cung cấp tài liệu đào tạo tập huấn cơ bản và nâng cao về kỹ năng mềm về lãnh đạo và quản lý cho đội ngũ cán bộ nữ, tài liệu về kiến thức về bình đẳng giới và lồng ghép giới trong quá trình ra quyết định.

2.4. Tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nguồn là nữ để tạo tiền đề xây dựng tỷ lệ, cơ cấu cán bộ nữ nói chung, nữ lãnh đạo quản lý nói riêng; tiến hành thiết kế các chương trình tập huấn và hướng dẫn đối với các trường hợp nữ cán bộ, công chức, viên chức được quy hoạch, tạo nguồn ở cấp cao hơn.

2.5. Thúc đẩy các mô hình vườn ươm lãnh đạo nữ trẻ để tạo nguồn lãnh đạo nữ. Phát triển, kết nối mạng lưới cán bộ nữ, giới thiệu cán bộ nữ tiềm năng, tổ chức các hoạt động hướng dẫn kèm cặp giữa cán bộ nữ có kinh nghiệm và cán bộ nữ trẻ.

2.6. Tổ chức khóa tập huấn chuyên sâu và học hỏi mô hình và kinh nghiệm về lãnh đạo nữ thành công ở trong và ngoài nước dành cho các lãnh đạo nữ cấp cao, cấp trung và các bộ, ngành tham mưu hoạch định chính sách cán bộ và bình đẳng giới.

2.7. Tổ chức các chương trình tập huấn trong các cơ sở đào tạo (trường, trường đại học, học viện) dành cho nữ sinh viên và cung cấp các kỹ năng mềm đối với phụ nữ tham chính.

Biên soạn các chương trình tập huấn và tiến hành các khóa tập huấn, bồi dưỡng dành cho lãnh đạo nữ tại các cơ sở đào tạo cán bộ của Đảng và Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội; tạo điều kiện, khuyến khích và cung cấp cho các nữ cán bộ trẻ đầy đủ các kỹ năng, kiến thức giúp tự tin, năng động và khẳng định được bản thân, tạo tiền đề để trở thành nữ cán bộ lãnh đạo trong tương lai.

### **3. Truyền thông, nâng cao nhận thức về vai trò, vị trí, tiềm năng của phụ nữ trong thời kỳ mới**

3.1. Tăng cường trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu trong việc tiếp tục thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ nữ. Trong năm 2021, cấp ủy Đảng và chính quyền các cấp, trước hết là các cơ quan có thẩm quyền hoạch định chính sách phải có cam kết chính trị về việc đảm bảo cơ cấu, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy và ban lãnh đạo cơ quan, đơn vị nhiệm kỳ 2020-2025.

3.2. Tiếp tục đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp và nâng cao hiệu quả công tác thông tin, tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng; trong sinh hoạt đảng và công tác chuyên môn của các cơ quan, đơn vị nhằm thay đổi nhận thức, hành vi của toàn xã hội đối với vai trò của phụ nữ trong tham gia chính trị với các hình thức đa dạng, linh hoạt, phù hợp với từng nhóm đối tượng và từng khu vực. Nội dung, phương thức tuyên truyền phù hợp để chuyển hóa thành hành vi, thái độ ứng xử bình đẳng với phụ nữ.

3.3. Xây dựng và duy trì Trang tin điện tử quốc gia về công tác cán bộ nữ. Nêu gương tốt, điển hình về lãnh đạo nữ thành công ở cả khu vực công và khu vực tư nhân nhằm tạo dư luận xã hội ủng hộ phụ nữ tham gia lãnh đạo. Từ năm 2021, các trang tin điện tử, cổng thông tin điện tử của Chính phủ, các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ; Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện phải có chuyên trang, chuyên mục về công tác cán bộ nữ

3.4. Tiến hành các chiến dịch nâng cao nhận thức cho toàn xã hội, đặc biệt xây dựng chiến dịch truyền thông và nâng cao nhận thức thay đổi thái độ nhằm vào nam giới trong khu vực nhà nước về vai trò nam giới cần đảm nhận trong gia đình để hỗ trợ phụ nữ theo đuổi và thành công trong sự nghiệp; về cách thức để các đồng nghiệp nam có thể hướng dẫn, ủng hộ và thúc đẩy thăng tiến của

đồng nghiệp nữ. Đài Truyền hình Việt Nam, Đài Tiếng nói Việt Nam mở và duy trì chuyên trang, chuyên mục về công tác cán bộ nữ.

3.5. Xây dựng và đào tạo đội ngũ cộng tác viên, tuyên truyền viên để giúp các lãnh đạo nữ nhằm nêu quan điểm của phụ nữ đối với các tranh luận và vấn đề hiện tại và khuyến khích truyền thông tìm kiếm và giới thiệu quan điểm của phụ nữ đối với các vấn đề một cách bình đẳng và công bằng.

3.6. Tọa đàm, hội thảo về tầm quan trọng và hiệu quả khi có tỷ lệ công bằng phụ nữ trong các vị trí ra quyết sách và nhân rộng các mô hình về tăng số lượng phụ nữ tham gia lãnh đạo quản lý ở đơn vị các cấp.

3.7. Xây dựng và thực hiện chương trình hợp tác với thanh niên để ủng hộ và nâng cao nhận thức về bình đẳng giới, quyền của phụ nữ, tuyên truyền vai trò của nam giới trong chăm sóc con và quản lý gia đình và vai trò của phụ nữ với tư cách là lãnh đạo tại công sở và trong cộng đồng bao gồm cả chiến dịch truyền thông giới trẻ thúc đẩy bình đẳng giới: tổ chức tọa đàm và nâng cao nhận thức cho giới trẻ các trường đại học, cao đẳng.

3.8. Khuyến khích và cung cấp cho nữ sinh viên về kiến thức, kỹ năng và tự tin để trở thành lãnh đạo nữ tương lai tại các cơ sở đào tạo, tổ chức tập huấn đóng vai nhà lãnh đạo nữ về kỹ năng tranh luận, lập luận, giao tiếp với cử tri, dự thảo chính sách.

3.9. Xây dựng mạng lưới, nhóm phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo, quản lý và tổ chức các hoạt động kết nối nhằm chia sẻ kinh nghiệm và nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý.

#### **4. Tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện Đề án**

##### **4.1. Về công tác thanh tra lĩnh vực tổ chức nhà nước**

Tăng cường công tác thanh tra việc thực hiện chính sách, pháp luật trong lĩnh vực tổ chức cán bộ nhà nước nói chung; chính sách, pháp luật về bình đẳng giới; về công tác phụ nữ, cán bộ nữ nói riêng để phát huy, nhân rộng điển hình tốt và ngăn ngừa, phát hiện, xử lý vi phạm.

##### **4.2. Về công tác kiểm tra của các cấp ủy đảng**

Tăng cường, đẩy mạnh công tác kiểm tra của các cấp ủy đảng đối với việc thực hiện chính sách cán bộ nữ và xử lý vi phạm.

##### **4.3. Về công tác giám sát của Quốc hội và Hội đồng nhân dân**

Đề nghị Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp chú trọng công tác giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới; về công tác phụ nữ, cán bộ nữ... nói chung; việc thực hiện chính sách, pháp luật về cơ hội bình đẳng của phụ nữ tham gia vào vị trí lãnh đạo ở tất cả các cơ quan có thẩm quyền hoạch định chính sách. Tập trung giám sát theo chuyên đề.

4.4. Về công tác giám sát của nhân dân thông qua Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội

Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội tăng cường giám sát theo chuyên đề và giám sát văn bản trong thực hiện luật pháp, chính sách liên quan tới phụ nữ, bình đẳng giới, công tác cán bộ nữ.

**5. Tăng cường hợp tác quốc tế về sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý; huy động nguồn viện trợ và các nguồn tài chính hợp pháp để thực hiện Đề án**

5.1. Tổ chức trao đổi và học hỏi kinh nghiệm về phụ nữ tham gia các vị trí lãnh đạo và quản lý với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới; tham gia các diễn đàn lãnh đạo nữ khu vực và quốc tế; tổ chức các chiến dịch nâng cao nhận thức đổi mới hướng tới đông đảo công chúng thông qua nêu gương các lãnh đạo nữ của Việt Nam và quốc tế. Tiến cử phụ nữ tham gia các vị trí lãnh đạo quản lý trong các tổ chức khu vực và quốc tế.

5.2. Huy động nguồn hỗ trợ kỹ thuật để thực hiện Đề án, đặc biệt chú trọng xây dựng và thực hiện các chính sách đặc thù hỗ trợ cho cán bộ nữ và các hoạt động nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới.

5.3. Tạo điều kiện cho các cán bộ nữ trẻ tham gia các hội thảo, hội nghị quốc tế để học hỏi, tích lũy kinh nghiệm và đào tạo ngắn và dài hạn, đồng thời tạo điều kiện phát huy hết khả năng của mình trong công việc.

5.4. Tiếp tục tham gia tích cực vào các hội nghị, diễn đàn quốc tế đa phương về bình đẳng giới, đề cao chủ trương, chính sách và nỗ lực của Việt Nam trong việc bảo đảm bình đẳng giới. Tiếp tục thúc đẩy thực hiện các cam kết quốc tế mà Việt Nam tham gia như Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW), Cương lĩnh hành động Bắc Kinh vì sự tiến bộ của phụ nữ và các Mục tiêu phát triển bền vững (SDGs) liên quan đến bình đẳng giới.

5.5 Tiến cử phụ nữ tham gia các vị trí quản lý, lãnh đạo trong các cơ chế/tổ chức khu vực và quốc tế.

## PHẦN III

### TỔ CHỨC THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

#### 1. Nguồn kinh phí thực hiện Đề án

1. Từ nguồn ngân sách nhà nước theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

Hàng năm, căn cứ vào chức năng nhiệm vụ, các bộ, ngành trung ương và địa phương xây dựng kế hoạch triển khai cụ thể và dự toán kinh phí thực hiện, tổng hợp chung trong kế hoạch dự toán ngân sách hàng năm của bộ, ngành trung ương và địa phương trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

2. Huy động từ các nguồn tài trợ, đóng góp của các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội và các nguồn hợp pháp khác.

#### 2. Trách nhiệm thực hiện

##### 2.1. Bộ Nội vụ

- Chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam và các cơ quan liên quan xây dựng và tổ chức thực hiện Đề án theo yêu cầu. Cụ thể:

- Chủ trì tổ chức, hướng dẫn triển khai thực hiện Đề án “Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo, quản lý ở các cấp hoạch định chính sách giai đoạn 2020 - 2030”.

- Theo dõi, tổng hợp, kiểm tra, sơ kết, tổng kết việc tổ chức thực hiện Đề án; định kỳ báo cáo Thủ tướng Chính phủ kết quả thực hiện Đề án theo quy định.

2.2. Bộ Tư pháp chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tổ chức thực hiện các giải pháp về xây dựng, hoàn thiện chính sách, pháp luật và tổ chức thi hành chính sách, pháp luật.

2.3. Bộ Tài chính cân đối, bố trí nguồn kinh phí hàng năm theo quy định của Luật Ngân sách Nhà nước để triển khai thực hiện Đề án. Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan để hoàn thiện các quy định đảm bảo thực thi chính sách cũng như thực hiện có hiệu quả các mục tiêu của Đề án.

2.4. Bộ Kế hoạch và Đầu tư: Chủ trì, phối hợp với Bộ Tài chính bố trí nguồn vốn đầu tư phát triển; vận động các nguồn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA), viện trợ không hoàn lại để thực hiện Đề án.

2.5. Thanh tra Chính phủ chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan thực hiện công tác thanh tra việc thực hiện chính sách, pháp luật trong lĩnh vực tổ chức cán bộ nhà nước nói chung; chính sách, pháp luật về bình đẳng giới; về công tác phụ nữ, cán bộ nữ nói riêng.

2.6. Các Bộ, ngành liên quan theo chức năng, nhiệm vụ được giao phối hợp, lồng ghép các hoạt động liên quan góp phần thực hiện có hiệu quả các mục tiêu của Đề án.

2.7. Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo cơ quan công tác nội vụ của tỉnh và các cơ quan chức năng liên quan xây dựng kế hoạch và kinh phí hằng năm, dài hạn triển khai thực hiện Đề án phù hợp với tình hình, điều kiện cụ thể của từng địa phương; định kỳ hằng năm tổng hợp báo cáo Bộ Nội vụ và các Bộ, ngành liên quan kết quả thực hiện Đề án theo quy định.

2.8. Đề nghị Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị xã hội trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ được giao phối hợp với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền lồng ghép các hoạt động trong các chương trình, kế hoạch của ngành để thực hiện Đề án; thực hiện phản biện xã hội đối với dự thảo chính sách, pháp luật và tăng cường giám sát theo chuyên đề, giám sát văn bản trong quá trình xây dựng, tổ chức thực hiện luật pháp, chính sách liên quan tới phụ nữ, bình đẳng giới, công tác cán bộ nữ.

Hội LHPN Việt Nam các cấp chủ động, tích cực tham mưu, giới thiệu, tạo nguồn cán bộ nữ cho hệ thống chính trị; phối hợp với các ban, ngành liên quan đề xuất việc bổ sung, hoàn thiện quy định về công tác cán bộ nữ tuân thủ đúng các quy định của Đảng và Nhà nước; phối hợp bồi dưỡng, giới thiệu phụ nữ đủ tiêu chuẩn ứng cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân; phụ nữ đủ tiêu chuẩn tham gia quản lý, lãnh đạo các cơ quan trong hệ thống chính trị.

2.9. Đề nghị Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp tăng cường công tác giám sát trong quá trình xây dựng, tổ chức thực hiện luật pháp, chính sách liên quan tới phụ nữ và bình đẳng giới.



## **PHỤ LỤC**

### **VỀ CÁC VĂN BẢN QUY ĐỊNH VỀ SỰ THAM GIA CỦA PHỤ NỮ Ở CÁC CẤP HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH**

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

2. Kết luận số 55-KL/TW ngày 18/01/2013 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 11-NQ-TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị khóa X “Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”.

3. Thông báo số 196-TB/TW, ngày 16/3/2015 về kết luận của Ban Bí thư về Đề án “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ trong tình hình mới”.

4. Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới.

5. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

6. Kế hoạch số 10-KH/TW ngày 06 tháng 6 năm 2018 của Bộ Chính trị thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW.

7. Hiến pháp năm 2013.

8. Luật bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân.

9. Luật bình đẳng giới 2006.

10. Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24/12/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020.

11. Quyết định số 56/QĐ-TTg ngày 14/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới quốc gia.

12. Quyết định số 515/QĐ-TTg ngày 31/3/2019 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án thực hiện biện pháp bảo đảm bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020.

13. Nghị quyết số 132/NQ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ ban hành chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW và Kế hoạch số 10-KH/TW của Bộ Chính trị;

14. Luật Bình đẳng giới ngày 29 tháng 11 năm 2006.

15. Luật cán bộ, công chức năm 2008 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

16. Luật viên chức năm 2010 và các văn bản hướng dẫn thi hành.
17. Nghị định số 48/2009/NĐ-CP ngày 19/5/2009 của Chính phủ quy định về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới.
18. Nghị định số 34/2017/NĐ-CP ngày 03/4/2017 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Nội vụ.
19. Quyết định số 622/QĐ-TTg ngày 10/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững.
20. Quyết định số 681/QĐ-TTg ngày 4/6/2019 của Thủ tướng Chính phủ ban hành lộ trình thực hiện Mục tiêu phát triển bền vững Việt Nam đến năm 2030.
21. Nghị định số 56/2012/NĐ-CP quy định trách nhiệm của Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân các cấp trong việc bảo đảm cho các cấp Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam tham gia quản lý nhà nước./.
-