Tóm tắt nghiên cứu chính sách

Tháng 10 năm 2025

Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào vị trí lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị và bộ máy chính quyền các cấp

Tóm tắt

Trong những năm qua, Việt Nam đã đạt nhiều tiến bộ đáng kể trong việc thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo và quản lý trong hệ thống chính trị và hành chính nhà nước. Phụ nữ ngày càng hiện diện nhiều hơn trong cơ quan cấp ủy, cơ quan dân cử và chính quyền các cấp, cũng như có những đóng góp quan trọng cho sự phát triển kinh tế-xã hội, khoa học và công nghệ của đất nước. Tuy nhiên, sự hiện diện của cán bộ nữ trong các vị trí lãnh đạo, quản lý vẫn chưa tương xứng với tiềm năng và kỳ vọng. Ở tất cả các cấp, tỷ lệ nữ lãnh đạo còn thấp, thiếu ổn định và dễ bị tác động bởi quá trình tinh gọn tổ chức, bộ máy. Khoảng cách này cho thấy cần có những cơ chế chính sách thực chất và mang tính ràng buộc hơn, để bảo đảm phụ nữ có cơ hội tham gia vào quá trình hoạch định chính sách và ra quyết định ở cả cơ quan Đảng và cơ quan chính quyền. Từ đó, phụ nữ sẽ có những đóng góp tích cực và hiệu quả hơn vào công cuộc đổi mới và phát triển đất nước trên mọi ngành, lĩnh vực.

Bản tóm tắt nghiên cứu chính sách này được xây dựng dựa trên kết quả của ba nghiên cứu gần đây về tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo, quản lý trong cấp ủy đảng và trong chính quyền. Loạt nghiên cứu này được thực hiện bởi Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) tại Việt Nam phối hợp với các cơ quan nghiên cứu trong nước.[1] Mục đích chính là cung cấp luận cứ và khuyến nghị cụ thể nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan cấp ủy và chính quyền các cấp, hướng đến Đại hội XIV của Đảng, phát triển đội ngũ lãnh đạo nữ cho nhiệm kỳ chính quyền các cấp giai đoạn 2026-2031. Việc tăng cường sự hiện diện của phụ nữ không chỉ là vấn đề nội tại của bình đẳng giới trong chính trị mà còn là một điều kiện tiên quyết để nâng cao hiệu lực của quản trị bao trùm ở cả cấp quốc gia và địa phương, đóng góp trực tiếp vào mục tiêu phát triển bền vững của đất nước.

[1] Bản Tóm tắt nghiên cứu chính sách này được xây dựng dựa trên kết quả các nghiên cứu chuyên đề do UNDP tại Việt Nam phối hợp với các đối tác thực hiện trong giai đoạn 2024-2025, gồm Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (HCMA), Hội Xã hội học Việt Nam (VSA), và Trung tâm Ứng dụng Khoa học Công nghệ và Khởi nghiệp (COSTAS) (thuộc Hội Nữ Trí thức Việt Nam). Ba nghiên cứu này bao gồm: (1) Giải pháp tăng cường sự tham gia của cán bộ nữ trong cấp ủy đảng các cấp hướng tới đại hội lần thứ XIV của Đảng: Kinh nghiệm của tỉnh Bình Dương và tỉnh Bình Phước (*đã ấn bản*); (2) Tăng cường sự tham gia của cán bộ nữ trong cơ quan chính quyền các cấp hướng tới đại hội lần thứ XIV của Đảng *(sắp ấn bản)*; và (3) Tăng cường sự tham gia của nữ cán bộ trong vai trò lãnh đạo, quản lý nhà nước về khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số *(sắp ấn bản)*.

Giới thiệu

Tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo, quản lý là một mục tiêu quan trọng gắn với phát triển bền vững và quản trị bao trùm. Trên bình diện quốc tế, Mục tiêu Phát triển Bền vững số 5 (SDG 5) khẳng định sự tham gia đầy đủ và hiệu quả của phụ nữ vào các vị trí ra quyết định chính trị, kinh tế và xã hội là điều kiện tiên quyết để thúc đẩy công bằng, nâng cao hiệu quả quản trị và bảo đảm tính bền vững trong phát triển. Nhiều quốc gia đã và đang tích cực lồng ghép vấn đề giới vào chiến lược phát triển quốc gia, không chỉ trong lĩnh vực chính trị và hành chính công mà còn ở các ngành mũi nhọn như khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số.

Tại Việt Nam, thúc đẩy bình đẳng giới và sự phát triển của phụ nữ đã được khẳng định bằng nhiều cam kết chính trị và pháp lý quan trọng. Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27 tháng 4 năm 2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa,[2] và Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030 đã đặt nền tảng định hướng cho việc tăng cường sự tham gia và phát huy vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong mọi lĩnh vực. Gần đây, các văn bản chiến lược như Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22 tháng 12 năm 2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, cùng Luật khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (KHCN&ĐMST) năm 2025, tiếp tục khẳng định yêu cầu phát huy toàn diện nguồn nhân lực chất lượng cao, mở ra cơ hội để tăng cường sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ trong những lĩnh vực chiến lược đối với phát triển quốc gia.

Trong những năm qua, Việt Nam đã đạt nhiều tiến bộ đáng kể trong việc thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo và quản lý trong hệ thống chính trị và hành chính nhà nước. Phụ nữ ngày càng hiện diện nhiều hơn trong cơ quan cấp ủy, cơ quan dân cử và chính quyền các cấp, cũng như có những đóng góp quan trọng cho sự phát triển kinh tế-xã hội, khoa học công nghệ của đất nước. Những thành tựu này khẳng định cam kết mạnh mẽ của Đảng và Nhà nước đối với việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới trong chính trị.

Tuy nhiên, theo kết quả của ba nghiên cứu UNDP cùng các đối tác tại Việt Nam thực hiện giai đoạn 2024–2025 về sự tham gia và vai trò của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cơ quan cấp ủy,[3] trong chính quyền các cấp,[4] và trong lĩnh vực khoa học-công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số[5] cho thấy, mặc dù đã đạt được tiến bộ đáng kể, sự tham gia của phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo và quản lý trong cơ quan Đảng, các bộ, ban, ngành cấp trung ương, cũng như cấp ủy và chính quyền địa phương vẫn còn hạn chế, chưa tương xứng với tiềm năng và đóng góp của đội ngũ cán bộ, công chức nữ.

Bản tóm tắt chính sách này cung cấp phân tích dựa trên bằng chứng từ chuỗi nghiên cứu nói trên, nhằm đưa ra khuyến nghị để thúc đẩy sự tham gia lãnh đạo của phụ nữ trong giai đoạn chuẩn bị cho Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIV và kỳ bầu cử Quốc hội, HĐND các cấp vào năm 2026. Đây là thời điểm mang tính chiến lược để Việt Nam khẳng định cam kết về bình đẳng giới và phát huy vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong tiến trình phát triển quốc gia.

---

[2] Xem toàn văn Nghị quyết tại: https://chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=23675.

[3] UNDP, Hội Xã hội học Việt Nam (VSA) và Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (HVCTQGHCM) (2024).

[4] UNDP, VSA và HVCTQGHCM (2025).

[5] UNDP & Trung tâm Ứng dụng Khoa học Công nghệ và Khởi nghiệp (COSTAS) (2025).

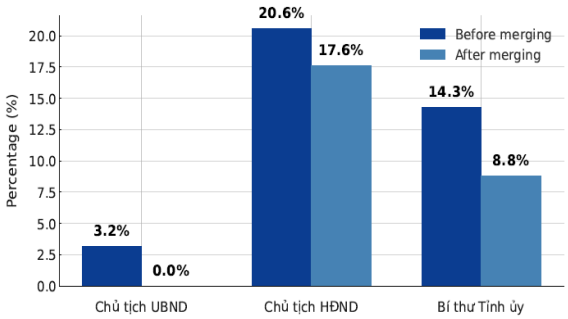
Bối cảnh Việt Nam: Cơ hội và thách thức

Những năm qua, Việt Nam đã đạt tiến bộ đáng kể trong thúc đẩy sự tham gia lãnh đạo của phụ nữ. Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XV đạt 30,26% – mức cao nhất trong hơn hai thập kỷ. Ở cấp ủy Đảng, tỷ lệ nữ tỉnh ủy viên tăng từ 11,4% nhiệm kỳ 2015–2020 lên 13,3% nhiệm kỳ 2020–2025.[6] Trong cơ quan hành pháp, đến năm 2023 có 46,7% các bộ, cơ quan ngang bộ và cơ quan thuộc Chính phủ có nữ lãnh đạo chủ chốt,[7] ví dụ như các vị trí bộ trưởng, thứ trưởng, người đứng đầu các vụ, cục. [8] Những kết quả này cho thấy xu hướng gia tăng sự hiện diện của phụ nữ trong hệ thống chính trị và hành chính công, tạo nền tảng quan trọng để tiếp tục thúc đẩy bình đẳng giới.

Từ cuối năm 2024 đến nay, Việt Nam đã và đang thực hiện việc sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy, điều chỉnh cơ cấu các đơn vị hành chính nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý. Việc sắp xếp, sáp nhập các bộ, ngành và đơn vị hành chính được tiến hành nhằm tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu lực quản lý. Những cải cách này tác động không nhỏ tới công tác thúc đẩy bình đẳng giới ở Việt Nam. Ở cấp trung ương, chức năng quản lý nhà nước về bình đẳng giới được chuyển từ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sang Bộ Nội vụ, cơ quan phụ trách tổ chức bộ máy, cán bộ, công chức, viên chức và công vụ. Đồng thời, các tổ chức chính trị - xã hội, trong đó có Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam trở thành thành viên trực thuộc Mặt trận Tổ quốc Việt Nam. Đây là những thay đổi quan trọng trong cơ chế tổ chức và phối hợp chính trị, với những tác động trực tiếp đến sự tham gia của phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo, quản lý.

Ở cấp địa phương, số lượng tỉnh, thành phố được cắt giảm từ 63 xuống còn 34 đơn vị. Các đơn vị hành chính cấp huyện được bãi bỏ, đồng thời số lượng đơn vị hành chính cấp xã cũng được tinh gọn lại còn một phần ba, từ hơn 10.000 đơn vị trước sáp nhập xuống còn 3.321 đơn vị sau sáp nhập. Việc sáp nhập các cơ quan, tổ chức cấp tỉnh và cấp xã cũng được thực hiện như ở cấp trung ương. Những thay đổi mang tính lịch sử như trên tác động không nhỏ tới vai trò của các cơ quan, đơn vị thực hiện chức năng về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ở địa phương.

Kết quả của việc sáp nhập tỉnh, thành phố kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2025 cho thấy tỷ lệ phụ nữ nắm giữ các chức vụ lãnh đạo chủ chốt ở cấp tỉnh suy giảm. Như thể hiện ở Hình 1,[9,10] các vị trí Bí thư, Chủ tịch Ủy ban nhân dân và Chủ tịch Hội đồng nhân dân cấp tỉnh đều giảm rõ rệt. Mặc dù đây là bước sắp xếp cán bộ tạm thời trong giai đoạn sau tổ chức lại chính quyền hai cấp, song những con số trong Hình 1 cũng cho thấy công tác tổ chức cán bộ trong quá trình "sắp xếp lại giang sơn" chưa chú trọng tới công tác cán bộ nữ, và dư địa để thúc đẩy bình đẳng giới trong chính trị trước thềm Đại hội Đảng XIV và cuộc bầu cử Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp năm 2026 còn rất lớn.



Hình 1: Tỷ lệ nữ lãnh đạo ở các vị trí Bí thư, Chủ tịch HĐND và Chủ tịch UBND của 34 tỉnh, thành phố trước và sau sáp nhập

[6] Báo cáo của Ban Tổ chức TƯ tại tọa đàm 11/3/2023, *"Xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới"*, do Ban Tổ chức Trung ương phối hợp Đoàn Chủ tịch Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam tổ chức tại Hà Nội

[7] Tổng cục thống kê (2023).

[8] Bộ Chính trị (2025)..

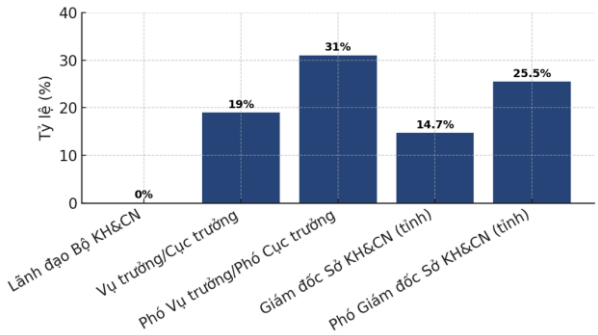
[9] Tổng cục thống kê (2023).

[10] Số liệu tổng hợp từ https://nhandan.vn/interactive-danh-sach-bi-thu-chu-tich-uy-ban-nhan-dan-34-tinh-thanh-pho-viet-nam-post890597.html (tính tới ngày 30/6/2025).

Ở cấp tỉnh, có thể lấy ví dụ về tỉnh Tuyên Quang. Tuyên Quang trước sáp nhập với tỉnh Hà Giang là một địa phương có truyền thống với tỷ lệ nữ lãnh đạo luôn ở nhóm đầu của cả nước. Tuy nhiên, sau sáp nhập, tỷ lệ nữ cấp ủy cũng giảm từ 29,2% xuống còn 23,1% ở cấp tỉnh và 24,6% ở cấp xã.[11] Những con số này phản ánh một thực tế rằng việc thu hẹp tổ chức bộ máy có tác động trực tiếp đến không gian lãnh đạo của cán bộ nữ ở địa phương. Nếu không có những thay đổi căn bản trong công tác tổ chức cán bộ từ trung ương và các địa phương, các chỉ tiêu đã nêu tại Nghị quyết số 11-NQ/TW và Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới sẽ khó có thể đạt được.

Trong Quốc hội khóa XV (nhiệm kỳ 2021-2026), số phụ nữ giữ vị trí lãnh đạo còn hạn chế, với tỷ lệ nữ Chủ nhiệm Ủy ban chỉ chiếm 12,5%, và nữ Phó Chủ nhiệm đạt 38,8%.[12] Đáng chú ý, Ủy ban Khoa học, Công nghệ và Môi trường và Ủy ban Quốc phòng và an ninh là hai Ủy ban của Quốc hội chưa có nữ đại biểu đảm nhiệm vị trí lãnh đạo.

Trong các lĩnh vực chiến lược như lĩnh vực khoa học và công nghệ, hiện được Đảng và Nhà nước xác định là mũi nhọn phát triển trong thời gian tới theo Nghị quyết số 57-NQ/TW và Luật KHCN&ĐMST năm 2025, số lượng nữ giữ vai trò lãnh đạo cũng rất thấp. Bộ Khoa học – Công nghệ (KH&CN) cho đến nay chưa từng có nữ Bộ trưởng hay Thứ trưởng. Tỷ lệ nữ lãnh đạo cấp vụ/cục trực thuộc Bộ hiện chỉ đạt 19%. Ở cấp địa phương, nữ giám đốc sở KH&CN chỉ chiếm 14,7%[13] (xem Hình 2). Thực trạng này cho thấy sự gắn kết giữa chính sách phát triển KHCN, ĐMST, CĐS và mục tiêu bình đẳng giới vẫn còn hạn chế, khiến tiềm năng của đội ngũ nhân lực nữ chưa được phát huy đầy đủ.



Hình 2: Tỷ lệ nữ lãnh đạo trong Bộ và các sở KH&CN

Các yếu tố mang tính hệ thống như định kiến giới, gánh nặng từ vai trò kép gia đình – công việc, và thiếu cơ chế hỗ trợ thăng tiến tiếp tục cản trở sự phát triển nghề nghiệp của phụ nữ. Khi các vị trí trung gian đóng vai trò tiếp dẫn cho phụ nữ như trưởng/phó cấp phòng, ban, đơn vị trong hệ thống chính trị và bộ máy nhà nước ngày càng thu hẹp, dẫn tới nguy cơ gián đoạn lộ trình lãnh đạo của nữ cán bộ ngày càng lớn. Điều này làm gia tăng khoảng cách giới trong hệ thống chính trị, bộ máy nhà nước cũng như trong các lĩnh vực mũi nhọn của đất nước trong thời gian tới.

Kết quả nghiên cứu của UNDP tại Việt Nam và các đối tác trong loạt nghiên cứu với chủ đề "*Tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý*" cung cấp thêm bằng chứng cụ thể về những thách thức và cơ hội nêu trên, đồng thời gợi mở những đề xuất giải pháp từ chính sách đến thực tiễn.

Thách thức và cơ hội phát triển đội ngũ cán bộ nữ trong hệ thống chính trị và chính quyền các cấp

1. Khoảng trống trong khung pháp lý và chính sách

Mặc dù Việt Nam đã ban hành nhiều chủ trương và văn bản luật về bình đẳng giới, khung pháp lý hiện hành vẫn thiếu tính đồng bộ và ràng buộc. Yêu cầu lồng ghép giới chưa trở thành nguyên tắc bắt buộc trong quá trình xây dựng và thực thi chính sách. Các chỉ tiêu về cán bộ nữ chủ yếu mang tính phấn đấu, thiếu cơ chế trách nhiệm giải trình, giám sát,

[11] Xem UNDP, VSA và HVCTQGHCM (2024)
[12] UNDP & COSTAS (2025).
[13] Nt.

đánh giá và phân bổ nguồn lực. Điều này dẫn tới khoảng cách giữa mục tiêu và kết quả thực tế còn lớn.

Trong các lĩnh vực khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, chính sách vẫn mang tính "trung lập giới", chưa xác định mục tiêu hoặc chỉ số cụ thể về phụ nữ lãnh đạo, tạo ra khoảng trống chính sách và hạn chế cơ hội thăng tiến của phụ nữ.

2. Các quy định hiện hành về đào tạo, quy hoạch và luân chuyển cán bộ còn chưa tạo điều kiện cho nữ cán bộ

Trong đào tạo lý luận chính trị, Quy định số 350-QĐ/TW ngày 29 tháng 8 năm 2025 của Ban Chấp hành trung ương về đối tượng, tiêu chuẩn và phân cấp đào tạo lý luận chính trị đã điều chỉnh độ tuổi tham gia học hệ không tập trung đối với nam và nữ cán bộ (thấp hơn 5 tuổi so với Quy định số 57-QĐ/TW trước đây). Theo đó, cán bộ nữ có thể tham gia đào tạo trung cấp lý luận chính trị từ 28 tuổi và cao cấp lý luận chính trị từ 33 tuổi. Tuy nhiên, quy định mới này vẫn có thể tạo ra sự bất bình đẳng về cơ hội giữa cán bộ nữ và cán bộ nam trẻ, do phụ nữ thường gánh vác trách nhiệm sinh nở và chăm sóc con cái trong độ tuổi từ 25 đến 40. Đối với hệ đào tạo tập trung, nhiều nữ cán bộ gặp khó khăn trong việc theo học các chương trình trung cấp và cao cấp lý luận chính trị, dẫn đến nguy cơ bỏ lỡ cơ hội phát triển nghề nghiệp trong giai đoạn quan trọng này. Trong khi đó, cán bộ nam trong cùng giai đoạn tuổi nhìn chung ít chịu sự chi phối bởi trách nhiệm gia đình hơn cán bộ nữ, nên họ có điều kiện thuận lợi hơn để tham gia các khóa đào tạo lý luận chính trị và phát triển nghề nghiệp.

Cùng với đó, theo Bộ luật Lao động năm 2019, đến năm 2025, tuổi nghỉ hưu của lao động nữ là 56,8 tuổi, chênh lệch khoảng năm năm so với lao động nam (61,3 tuổi).[14] Khoảng cách này sẽ không thu hẹp xuống còn hai năm (nữ 60 tuổi và nam 62 tuổi) cho đến tận năm 2035. Bên cạnh đó, Quy định số 65-QĐ/TW ngày 28 tháng 4 năm 2022 của Bộ Chính trị[15] yêu cầu cán bộ phải còn ít nhất 10 năm công tác để được luân chuyển. Chính sách này khiến nhiều cán bộ nữ, đặc biệt từ 45 tuổi trở lên, mất cơ hội luân chuyển và thăng tiến, trong khi họ đã tích lũy được kinh nghiệm đáng kể và sẵn sàng đảm nhận các vị trí cao hơn.

3. Nữ lãnh đạo còn gặp nhiều thách thức, đặc biệt trong bối cảnh tái cấu trúc

Mặc dù có nhiều nền tảng thuận lợi như cam kết chính trị, sự nỗ lực vươn lên của phụ nữ, sự đồng hành của các tổ chức xã hội và cơ hội hợp tác quốc tế, những yếu tố này vẫn chưa đủ để giúp phụ nữ bứt phá trong vai trò lãnh đạo với số lượng lớn hơn, đáp ứng được các mục tiêu bình đẳng giới mà Việt Nam đã đề ra. Các định kiến về giới, gánh nặng vai trò kép gia đình – công việc và sự thiếu đồng bộ trong cơ chế hỗ trợ tiếp tục hạn chế cơ hội thăng tiến của phụ nữ.

Đặc biệt, trong bối cảnh tái cơ cấu bộ máy, sáp nhập tổ chức và tinh giản cấp trung gian, phụ nữ trong cả các cơ quan đảng, chính quyền và lĩnh vực khoa học và công nghệ đang phải đối mặt với áp lực lớn hơn: ít vị trí lãnh đạo hơn; khối lượng công việc tăng do vẫn phải đảm trách cả việc công sở và việc gia đình; và yêu cầu phải di chuyển xa thường xuyên do vị trí địa lý mới của các trung tâm chính quyền cấp xã hoặc cấp tỉnh. Nếu không có giải pháp hỗ trợ kịp thời, nguy

[14] Xem Báo điện tử Chính phủ (07/10/2025) tại https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/tra-cuu-tuoi-nghi-huu-thoi-diem-nghi-huu-cua-nguoi-lao-dong-theo-nam-sinh-119241029170451525.htm.

[15] Xem Quy định số 65-QĐ/TW ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ tại https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/quy-dinh-so-65-qdtw-ngay-2842022-cua-bo-chinh-tri-ve-luan-chuyen-can-bo-8494

cơ gián đoạn lộ trình nghề nghiệp và gia tăng khoảng cách giới trong lãnh đạo là hiện hữu.

4. Thiếu dữ liệu thống kê theo giới làm giảm hiệu quả chính sách

Một thách thức quan trọng nhưng ít được chú ý là tình trạng dữ liệu về giới trong các cơ quan quản lý nhà nước và trong các lĩnh vực mũi nhọn như khoa học công nghệ, đổi mới sags tạo và chuyển đổi số chưa được phân tách giới, thiếu và khó tiếp cận. Phần lớn số liệu hiện nay mới dừng ở mức tổng hợp, chưa phân tích chi tiết theo giới để phản ánh sự khác biệt trong tiếp cận cơ hội, nguồn lực và vị trí lãnh đạo.

Sự thiếu hụt này làm hạn chế khả năng đánh giá thực trạng, che khuất những bất bình đẳng tiềm ẩn và cản trở việc thiết kế chính sách hỗ trợ phù hợp. Việc tăng cường thu thập, phân tích và công bố dữ liệu thống kê phân tách theo giới là điều kiện then chốt để thúc đẩy sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ một cách thực chất.

Thực tiễn tốt từ các địa phương trong thúc đẩy nữ cán bộ tham gia lãnh đạo, quản lý

Trong quá trình thúc đẩy phụ nữ tham gia lãnh đạo và quản lý cấp ủy và lãnh đạo các tỉnh/thành phố Bình Dương (cũ), Bình Phước (cũ) và Đà Nẵng đã áp dụng nhiều cách làm sáng tạo, mang lại kết quả tích cực trong việc nâng cao tỷ lệ nữ ở các cấp ủy và vị trí quản lý. Những kinh nghiệm này, dù xuất phát từ bối cảnh địa phương khác nhau, đều cung cấp bài học thực tiễn có giá trị cho hoạch định chính sách ở tầm quốc gia.

- **Cam kết chính trị từ cấp ủy**: Tại hai tỉnh Bình Dương và Bình Phước (trước sáp nhập), sự quyết liệt của lãnh đạo chủ chốt thể hiện qua việc ban hành nghị quyết, chỉ thị lồng ghép chỉ tiêu cán bộ nữ vào công tác cán bộ, coi đây là tiêu chí quan trọng trong đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ. Sự quyết liệt từ lãnh đạo chủ chốt đã tạo động lực và niềm tin để cán bộ nữ mạnh dạn tham gia, đồng thời khuyến khích các cấp cơ sở triển khai các giải pháp cụ thể. Những kinh nghiệm này là bài học thực tiễn quan trọng, có thể tham khảo trong quá trình hoạch định và thực thi chính sách ở tầm quốc gia.
- **Quy hoạch và đào tạo gắn với hỗ trợ thực tiễn:** Các địa phương này cũng đặc biệt chú trọng quy hoạch cán bộ nữ dài hạn, gắn liền với kế hoạch đào tạo về lý luận chính trị, quản lý nhà nước và kỹ năng lãnh đạo. Nữ cán bộ trẻ, có năng lực được đưa vào diện quy hoạch cho các vị trí chủ chốt, đồng thời được hỗ trợ linh hoạt về thời gian, kinh phí hoặc điều kiện chăm sóc con nhỏ khi tham gia đào tạo. Điều này giúp cán bộ nữ cân bằng trách nhiệm gia đình – công việc và hạn chế gián đoạn trong lộ trình nghề nghiệp.
- **Truyền thông và thay đổi nhận thức xã hội:** Song song với đào tạo, công tác truyền thông được chú trọng nhằm phá vỡ định kiến giới vốn tồn tại trong một bộ phận cán bộ và đảng viên. Việc lan tỏa hình ảnh các nữ lãnh đạo tiêu biểu thông qua những hình thức truyền thông đa dạng đã khuyến khích sự tự tin của cán bộ nữ, tạo dựng môi trường thuận lợi để họ được tín nhiệm bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, đồng thời góp phần thay đổi nhận thức xã hội cho rằng nam giới làm lãnh đạo phù hợp hơn so với phụ nữ.[16]
- **Huy động mạng lưới xã hội thúc đẩy cán bộ nữ lãnh đạo và quản lý:** Tại Đà Nẵng, yếu tố nổi bật là sự đồng hành của các tổ chức xã hội và mạng lưới hỗ trợ như Hội Liên hiệp Phụ nữ và Hội Nữ trí

[16] Theo kết quả khảo sát Chỉ số Hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh (PAPI) các năm 2011, 2016 và 2021. Xem Báo cáo PAPI 2021 tại https://papi.org.vn/wp-content/uploads/2022/05/2021_PAPI_REPORT_FINAL_VIE-2.pdf.

thức. Các sáng kiến như đào tạo kỹ năng số, kèm cặp, hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp và lồng ghép giới trong các đề án khoa học, công nghệ và chuyển đổi số đã góp phần tạo điều kiện để nữ cán bộ khẳng định năng lực lãnh đạo. Cùng với lực lượng lao động trẻ và môi trường hội nhập quốc tế năng động, Đà Nẵng trở thành một ví dụ tiêu biểu cho cách kết hợp giữa nguồn lực xã hội và định hướng phát triển khoa học công nghệ nhằm thúc đẩy vai trò lãnh đạo của cán bộ nữ.

Đề xuất, khuyến nghị: Thúc đẩy sự tham gia của cán bộ nữ trong lãnh đạo, quản lý

1. Hoàn thiện khung pháp lý và chính sách

- Cần tiếp tục rà soát và hoàn thiện hệ thống luật pháp, bảo đảm đồng bộ giữa Luật Bình đẳng giới với các luật, quy định khác. Chỉ tiêu cán bộ nữ cần được quy định mang tính bắt buộc thay vì "khuyến khích" hay "phấn đấu".
- Chính sách trong các lĩnh vực mũi nhọn như khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số phải lồng ghép yếu tố giới một cách cụ thể, có mục tiêu rõ ràng.

2. Tăng cường cơ chế thực thi, giám sát và dữ liệu

- Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Đảng về công tác cán bộ nữ, gắn tiêu chí tỷ lệ nữ lãnh đạo với hệ thống đánh giá, thi đua, khen thưởng.
- Xây dựng và vận hành hệ thống dữ liệu quốc gia phân tách theo giới về đội ngũ cán bộ và lãnh đạo trong toàn bộ hệ thống chính trị cũng như trong các lĩnh vực, trong đó có khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Dữ liệu minh bạch sẽ giúp theo dõi tiến độ, nhận diện khoảng trống và điều chỉnh chính sách kịp thời.

3. Tạo thuận lợi trong quy hoạch, đào tạo và thăng tiến

- Cần điều chỉnh quy định linh hoạt hơn về quy hoạch, đào tạo, luân chuyển và bổ nhiệm, bảo đảm phụ nữ có cơ hội tham gia bình đẳng. Ví dụ: tạo điều kiện cho nữ cán bộ ở độ tuổi trẻ hơn tham gia học lý luận chính trị tại chức; áp dụng linh hoạt chính sách "trường hợp đặc biệt" trong bổ nhiệm; hỗ trợ nữ cán bộ sắp xếp công việc gia đình để tham gia đào tạo hoặc luân chuyển.
- Phát triển các chương trình đào tạo chuyên sâu, học bổng và mạng lưới cố vấn để hình thành và phát triển thế hệ lãnh đạo nữ kế cận.

4. Thúc đẩy truyền thông nhằm thay đổi định kiến giới

- Tăng cường các chương trình truyền thông và giáo dục nhằm thay đổi định kiến giới, nâng cao nhận thức về vai trò và năng lực lãnh đạo của phụ nữ trong chính trị, quản lý và các lĩnh vực mũi nhọn như khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số.
- Triển khai đa dạng các hình thức truyền thông, từ lồng ghép giới vào nội dung chương trình và hình thức đào tạo cán bộ, phổ biến trong trường học đến tổ chức đối thoại xã hội, qua đó thúc đẩy văn hóa tôn trọng và khuyến khích sự tham gia bình đẳng của phụ nữ.

5. Củng cố các mạng lưới hỗ trợ và tạo điều kiện làm việc linh hoạt

- Cần phát huy vai trò của các tổ chức xã hội, hiệp hội nghề nghiệp và mạng lưới nữ lãnh đạo để tạo môi trường kết nối, chia sẻ kinh nghiệm và hình thành các hình mẫu truyền cảm hứng.
- Khuyến khích áp dụng các giải pháp như giờ làm linh hoạt, làm việc từ xa để hỗ trợ cán bộ, đặc biệt là nữ giới, duy trì và phát triển vai trò lãnh đạo trong bối cảnh bộ máy đang được sắp xếp, tinh gọn.

Kết luận

Tựu trung, những thách thức và cơ hội được nêu trong báo cáo này đòi hỏi phải có giải pháp kịp thời và phù hợp nhằm nâng cao vị thế và vai trò của phụ nữ trong hệ thống chính trị và bộ máy chính quyền, tương xứng với tiềm năng vốn có của phụ nữ Việt Nam. Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan Đảng, chính quyền các cấp cũng như trong các lĩnh vực mũi nhọn như khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số cần được xác định là định hướng chiến lược cho giai đoạn tới. Đây không chỉ là mục tiêu về bình đẳng giới mà còn là động lực quan trọng để nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, phát huy đầy đủ nguồn nhân lực chất lượng cao và hiện thực hóa các định hướng lớn đã được nêu trong các văn kiện của Đảng và Nhà nước, trong đó có Nghị quyết số 57-NQ/TW.

Đại hội XIV của Đảng và kỳ bầu cử Quốc hội, HĐND các cấp năm 2026 là thời điểm mang tính quyết định để Việt Nam khẳng định cam kết đối với bình đẳng giới, đồng thời tạo đột phá trong việc gia tăng sự hiện diện của phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo chủ chốt. Đây là cơ hội để biến cam kết thành hành động cụ thể, đóng góp vào quản trị quốc gia hiệu quả, phát triển bao trùm và thực hiện trọn vẹn các cam kết quốc tế về bình đẳng giới và phát triển bền vững.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Chính trị Đảng Cộng sản Việt Nam (2007). *Nghị quyết 11-NQ/TU về Công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, ngày 27/4/2007.
- Bộ Chính trị Đảng Cộng sản Việt Nam (2025). *Quyết định số 368-QĐ/TW ngày 08/9/2025 về Danh mục vị trí chức danh, nhóm chức danh, chức vụ lãnh đạo của hệ thống chính trị.*
- Ban Chấp hành Trung ương, (2019). Chỉ thị số 35-CT/TW, ngày 30/5/2019. Chỉ thị của Bộ Chính trị về Đại hội Đảng các cấp tiến tới Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng.
- Ban Chấp hành Trung ương, (2024). Chỉ thị số 35-CT/TW, ngày 14/6/2024. Chỉ thị của Bộ Chính trị về Đại hội Đảng các cấp tiến tới Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng.
- Ban Chấp hành Trung ương, (2022). *Quy định số 57-QĐ/TW, ngày 08/02/2022 về đối tượng, tiêu chuẩn và phân cấp đào tạo lý luận chính trị*.
- Ban Chấp hành Trung ương, (2022). *Quy định số 65-QĐ/TW của Bộ Chính trị, ngày 28/4/2022 về Luân chuyển cán bộ.*
- Báo cáo của Ban Tổ chức TƯ tại tọa đàm 11/3/2023, *"Xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới"*, do Ban Tổ chức Trung ương phối hợp Đoàn Chủ tịch Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam tổ chức tại Hà Nội
- Ban Chấp hành Trung ương, (2022). *Quy định số 80-QĐ/TW của Bộ Chính trị, ngày 18/8/2022 về Phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử.*
- Ban Chấp hành Trung ương, (2021). *Quy định số 50-QĐ/TW của Bộ Chính trị, ngày 27/12/2021 về Công tác quy hoạch cán bộ.*
- Ban Chấp hành Trung ương, (2015). *Thông báo số 196-TB/TW ngày 16-3-2015 của Ban Bí thư "Cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể nhân dân phải xác định công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài và thường xuyên ở từng cấp, từng ngành".*
- Ban Tổ chức tỉnh ủy Bình Dương 2024. *Báo cáo về tăng cường cán bộ nữ tham gia cấp ủy Đảng các cấp trên địa bàn tỉnh Bình Dương*.

- Ban Tổ chức Trung ương 2012. Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW, ngày 05 tháng 11 năm 2012 "*Hướng dẫn về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị (Khóa IX) và Kết luận số 24-KL/TW ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị (Khóa XI*)" (thay cho Hướng dẫn số 22-HD/BTCTW ngày 21-10-2008 của Ban Tổ chức Trung ương).
- Ban Tổ chức Trung ương 2017. Hướng dẫn số 06-HD/BTCTW, ngày 24 tháng 2 năm 2017 "*Sửa đổi bổ sung một số nội dung về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nêu tại Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW, ngày 05 tháng 11 năm 2012 của Ban Tổ chức Trung ương*".
- Ban Tổ chức Trung ương 2022. Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW, ngày 15 tháng 2 năm 2022 "*Hướng dẫn một số nội dung cụ thể về công tác quy hoạch cán bộ*".
- Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 3-3-2021 của Chính phủ Ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030.
- 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".
- Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, của Hội nghị Trung ương 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".*
- Tổng cục Thống kê 2024. *Thông tin Thống kê giới tại Việt Nam 2023*. NXB Thống kê, Hà Nội.
- CECODES, VFF-CRT, RTA và UNDP (2022). Báo cáo Chỉ số Hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh (PAPI) năm 2021. Đăng tải tại: https://papi.org.vn/bao_cao/bao-cao-chi-so-papi-2021
- Tổng cục Thống kê (2024). Thông tin Thống kê giới tại Việt Nam. Đăng tải tại: https://www.nso.gov.vn/wp-content/uploads/2024/12/01.-Sach-Thong-tin-gioi-VN-2023.pdf
- UNDP, Hội Xã hội học Việt Nam (VSA) và Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (HVCTQGHCM) (2024). Giải pháp tăng cường sự tham gia của cán bộ nữ trong cấp ủy đảng các cấp hướng tới đại hội lần thứ XIV của Đảng: Kinh nghiệm của tỉnh Thừa Thiên-Huế và tỉnh Lâm Đồng. https://papi.org.vn/giai-phap-tang-cuong-su-tham-gia-cap-uy-cua-can-bo-nu-huong-toi-dai-hoi-lan-thu-xiv-cua-dang-kinh-nghiem-cua-tinh-thua-thien-hue-va-lam-dong/
- UNDP, Hội Xã hội học Việt Nam (VSA) và Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (HVCTQGHCM) (2024). Giải pháp tăng cường sự tham gia của cán bộ nữ trong cấp ủy đảng các cấp hướng tới đại hội lần thứ XIV của Đảng: Kinh nghiệm của tỉnh Bình Dương và tỉnh Bình Phước. Đăng tải tại: https://papi.org.vn/giai-phap-tang-cuong-su-tham-gia-cua-can-bo-nu-trong-cap-uy-dang-cac-cap-huong-toi-dai-hoi-lan-thu-xiv-cua-dang-kinh-nghiem-cua-tinh-binh-duong-va-tinh-binh-phuoc/.
- UNDP, VSA và HVCTQGHCM (2025). Tăng cường sự tham gia lãnh đạo và quản lý của các nữ cán bộ vào các cơ quan chính quyền địa phương ở Việt Nam. (*Sắp ấn bản*)
- UNDP và COSTAS (2025). Tăng cường sự tham gia của nữ cán bộ trong vai trò lãnh đạo, quản lý nhà nước về khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. (*Sắp ấn bản*)