

# **Thực trạng pháp luật về quyền ứng cử của phụ nữ tại một số quốc gia trên thế giới và kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam**

30/10/2025 08:01

**Bài viết nghiên cứu pháp luật về quyền ứng cử của phụ nữ tại Rwanda, Thụy Điển và Pháp, qua đó chỉ ra ưu điểm, hạn chế và thách thức trong việc bảo đảm quyền ứng cử của phụ nữ, từ đó, đề xuất hoàn thiện pháp luật về quyền ứng cử của phụ nữ tại Việt Nam theo hướng nâng tỷ lệ và chất lượng nữ giới ứng cử.**

## **Đặt vấn đề**

Quyền ứng cử (QUC) của phụ nữ là một trong những quyền chính trị cơ bản, được khẳng định trong nhiều văn kiện quốc tế quan trọng. Trên cơ sở đó, bài viết lựa chọn nghiên cứu ba quốc gia tiêu biểu: Rwanda - điển hình về tỷ lệ nữ nghị sĩ cao nhất thế giới; Thụy Điển - hình mẫu Bắc Âu về dân chủ, bình đẳng giới và Pháp - quốc gia dân chủ phương Tây với chính sách đối ngoại nữ quyền. Cách tiếp cận so sánh này nhằm rút ra bài học kinh nghiệm và gợi mở kiến nghị phù hợp với Việt Nam.

## **1. Thực trạng pháp luật về quyền ứng cử của phụ nữ tại Rwanda, Thụy Điển và Pháp**

### *1.1. Pháp luật về quyền ứng cử của phụ nữ tại Rwanda*

QUC của phụ nữ tại Rwanda ngày càng được bảo đảm và khuyến khích, nhờ sự quan tâm của xã hội và các quy định pháp lý tiên bộ<sup>[1]</sup>. Hiến pháp năm 2003 với quy định tối thiểu là 30% nữ giới trong bộ máy nhà nước, đã trở thành động lực quan trọng, giúp phụ nữ tự tin tham gia ứng cử, khẳng định tiếng nói trong đời sống chính trị - xã hội và dần tạo lập sự công bằng trong quá trình ra quyết định giữa nam và

nữ<sup>[2]</sup>. Tuy nhiên, trong quá trình xây dựng và thực thi QUC của phụ nữ, Rwanda cũng gặp phải một số hạn chế như sau:

*Một là, nền giáo dục “bất cân xứng” đã tạo nên sự phân bố không đều của các nữ nghị sĩ.* Trong một nghiên cứu về sự đại diện chính trị của nữ giới Rwanda đã chỉ ra rằng, tỷ lệ này ở các địa phương thì thấp hơn nhiều so với ở trung ương vì phụ nữ và các trẻ em gái ở vùng nông thôn bị mù chữ, khả năng tiếp cận giáo dục khá hạn chế<sup>[3]</sup>.

*Hai là, các nữ nghị sĩ phải kiêm nhiệm quá nhiều vai trò.* Dưới sự tác động của phong tục và các yếu tố tín ngưỡng truyền thống đã khiến phụ nữ Rwanda không chỉ phải chịu gánh nặng về trách nhiệm gia đình, mà còn phải hoàn thành nghĩa vụ của mình đối với đất nước<sup>[4]</sup>.

*Ba là, việc ứng cử và đắc cử chỉ dành cho những phụ nữ có xuất thân ưu tú.* Hầu hết các nữ chính trị gia ở Rwanda đều có xuất thân từ tầng lớp tinh hoa. Như vậy, trong chính nội bộ của nữ giới đã thiếu công bằng<sup>[5]</sup>.

*Bốn là, phụ nữ vẫn chưa có thực quyền.* Ở Rwanda, hầu hết các thành viên của Nghị viện sẽ không cư trú tại các khu vực, cộng đồng người mà họ được lựa chọn để đại diện<sup>[6]</sup>. Do đó, các nghị sĩ đa phần sẽ không “mặn mà” để đại diện cho lợi ích của cử tri.

Như vậy, trên cơ sở nghiên cứu về Rwanda, nhóm tác giả rút ra một số bài học sau đây:

(i) Sự tập trung quá nhiều vào các mục tiêu định lượng, có thể khiến cho việc thực hiện các mục tiêu về QUC của phụ nữ mang nặng tính hình thức.

(ii) Sự tham chính của nữ giới sẽ từng bước tạo nên những chuyển biến tích cực trong việc xóa bỏ “*phân biệt giới tính*”.

(iii) Để đạt được hiệu quả tối ưu trong việc xây dựng các quy định liên quan đến QUC của phụ nữ, cần phải xây dựng những chính sách, dự án hỗ trợ kèm theo để hạn chế những tiêu cực<sup>[7]</sup>.

### *1.2. Pháp luật về quyền ứng cử của phụ nữ tại Thụy Điển*

Ở Thụy Điển, dù không có luật quy định bắt buộc về hạn ngạch, các đảng chính trị vẫn tự nguyện áp dụng “*hệ thống khóa kéo*” trong danh sách ứng cử. Đồng thời, các chính sách hỗ trợ từ Nhà nước, đã giúp phụ nữ cân bằng giữa gia đình và công việc, có điều kiện phát triển tri thức và kỹ năng để đóng góp tích cực cho đời sống chính trị - xã hội. Tuy nhiên, pháp luật Thụy Điển vẫn gặp phải một số bất cập sau đây:

*Một là, không có đạo luật nào quy định bắt buộc về tỷ lệ nữ ứng cử.* đã đưa đến những hành vi loại bỏ vô căn cứ các nữ ứng viên ra khỏi danh sách một cách “*tùy tiện*” xuyên suốt các cấp.

*Hai là, khoảng cách giới vẫn còn tồn tại trong quyền lực chính trị cấp cao.* Nhìn vào đỉnh cao quyền lực có thể thấy, chiếc ghế Thủ tướng, cả lịch sử Thụy Điển chỉ ghi nhận một trường hợp là nữ Thủ tướng là bà Magdalena Andersson, với nhiệm kỳ chỉ 01 năm (2021 - 2022). Như vậy, quyền quyết định cuối cùng vẫn nặng về phía nam giới<sup>[8]</sup>.

*Ba là, hạ thấp hình ảnh của nữ đại biểu.* Các tờ báo thường xuyên mô tả những bất đồng giữa các nữ nghị sĩ là “*đấu đá*”, thay vì nhìn nhận đó là những tranh luận chính trị. Như vậy, vấn đề truyền thông là một cuộc khủng hoảng nghiêm trọng tiềm tàng đối với QUC của phụ nữ tại Thụy Điển.

Thông qua những phân tích trên, nhóm tác giả rút ra một số bài học cho Việt Nam, gồm:

(i) *Đảm bảo quyền lực thực chất*: Cần tập trung vào việc nâng cao năng lực và xây dựng môi trường làm việc tích cực cho phụ nữ.

(ii) *Thúc đẩy sự bình đẳng trong nội bộ hệ thống chính trị*: Điều này gợi mở về việc khuyến khích các tổ chức chính trị, đặc biệt là Đảng và đoàn thể, xây dựng và thực hiện các quy định nội bộ mang tính tiên phong về tỷ lệ nữ ứng cử viên và cán bộ lãnh đạo.

(iii) *Đẩy mạnh các chính sách hỗ trợ phụ nữ trong gia đình*. Việc phát triển các chính sách hỗ trợ sẽ giúp phụ nữ có thêm thời gian và năng lượng để tập trung tham gia vào các hoạt động chính trị - xã hội.

### 1.3. *Pháp luật về quyền ứng cử của phụ nữ tại Pháp*

Tại Pháp, Bộ luật Bầu cử đã nhiều lần sửa đổi nhằm thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào chính trị, trong đó, nổi bật là ba điểm tiến bộ: (i) Quy định tỷ lệ nam - nữ bằng nhau trong ứng cử; (ii) Quy định danh sách ứng cử phải xen kẽ nam - nữ trong bầu cử; (iii) Chế tài tài chính đối với các đảng không tuân thủ quy định bình đẳng giới<sup>[9]</sup>. Tuy nhiên, pháp luật về QUC của phụ nữ tại Pháp hiện vẫn còn tồn tại những hạn chế sau:

*Một là, quy định về bình đẳng giới trong ứng cử của phụ nữ không được áp dụng đồng đều trên toàn quốc*. Cụ thể, nghĩa vụ bảo đảm tỷ lệ cân bằng giữa ứng cử viên nam và nữ chỉ áp dụng đối với các đơn vị bầu cử có dân số từ 1.000 người trở lên. Do đó, trong các đơn vị nhỏ hơn vẫn có sự mất cân bằng giới.

*Hai là, quy định về bình đẳng giới trong ứng cử của phụ nữ không được áp dụng cho việc lựa chọn Thị trưởng*. Việc bầu Thị trưởng lại được thực hiện gián tiếp: các thành viên trong Hội đồng thành phố vừa được bầu sẽ bỏ phiếu để chọn ra một người trong số họ giữ chức vụ này<sup>[10]</sup>. Hệ quả là, Theo số liệu năm 2020, chỉ khoảng 19-20% Thị trưởng tại Pháp là nữ<sup>[11]</sup>.

*Ba là, chế tài hiện hành chưa đủ sức răn đe các chính đảng.* Thực trạng vẫn có những đảng phái chính trị chấp nhận chịu phạt hơn là đề cử phụ nữ thay thế các đại biểu sắp mãn nhiệm. Theo báo cáo của Bộ Nội vụ Pháp về bầu cử lập pháp năm 2022, Đảng Cộng hòa (Les Républicains) bị phạt khoảng 1,3 triệu euro<sup>[12]</sup>.

*Bốn là, phân bổ ứng viên nữ vào khu vực yếu làm suy giảm ý nghĩa thực chất QUC của phụ nữ.* Nhiều đảng đã phân bổ nữ ứng viên vào “vùng khó thắng”. Do đó, dù tỷ lệ ứng cử viên nữ là gần 50%, nhưng tỷ lệ phụ nữ trúng cử trong kỳ bầu cử Hạ viện năm 2022 chỉ đạt 37,3%<sup>[13]</sup>.

Trên cơ sở nghiên cứu về Cộng hòa Pháp, nhóm tác giả rút ra một số bài học sau đây:

(i) Việc hoàn thiện pháp luật về quyền ứng cử của phụ nữ là bước đi quan trọng trong thúc đẩy bình đẳng giới.

(ii) Cần thiết lập cơ chế bảo đảm nữ giới tiếp cận các vị trí lãnh đạo chủ chốt, chứ không chỉ dừng lại ở việc hiện diện trong danh sách trúng cử.

(iii) Pháp đã có quy định tiên bộ, nhưng thực tế, vẫn tồn tại tình trạng “lách luật”. Vì vậy, pháp luật cần tăng cường giám sát bình đẳng giới trong tranh cử.

Qua phân tích, nghiên cứu thì thấy, điểm chung là cả ba quốc gia trên, đều xem QUC của phụ nữ là quyền hiến định, tỷ lệ nữ tham chính đều tăng mạnh khi có sự kết hợp giữa các quy định pháp luật, chính sách hỗ trợ và vận động xã hội. Và thách thức của họ cũng là phải đảm bảo vấn đề “*thực quyền*” cho phụ nữ.

## **2. Thực trạng pháp luật về quyền ứng cử của phụ nữ tại Việt Nam**

*Về số lượng, tỷ lệ nữ đại biểu trong Quốc hội và Hội đồng nhân dân (HĐND) các cấp đã có sự gia tăng qua các nhiệm kỳ.* Cụ thể, trong tổng số 868 người ứng cử Quốc hội khóa XV, tỷ lệ nữ ứng cử viên trong Quốc hội đạt 45,38% (393/866 đại biểu), tăng 6,3% so với khóa XIV. Ở HĐND các cấp, trong nhiệm kỳ 2021 - 2026,

tỷ lệ nữ ứng cử viên ở cấp tỉnh đạt 40,8% (tăng 1,1% so với nhiệm kỳ trước)<sup>[14]</sup>, cấp huyện đạt khoảng 43%, cấp xã đạt 39%<sup>[15]</sup>.

*Về chất lượng*, nhiều phụ nữ đảm nhiệm vị trí quan trọng, đặc biệt, số nữ đại biểu có học vị cao ngày càng tăng, góp phần nâng cao năng lực, bản lĩnh và tiếng nói ảnh hưởng trong quá trình hoạch định và quyết định chính sách<sup>[16]</sup>. Tuy nhiên, pháp luật về QUC của phụ nữ tại Việt Nam vẫn tồn tại một số hạn chế sau:

*Thứ nhất, tỷ lệ nữ ứng cử và trúng cử còn thấp, thiếu ổn định.* Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XV (nhiệm kỳ 2021 - 2026) đạt 30,26%. Tuy nhiên, nếu so sánh với mục tiêu đề ra và tỷ lệ giới trong dân số (nữ chiếm khoảng 50,2%), thì đây vẫn là một con số chưa tương xứng.

*Thứ hai, định kiến xã hội.* Theo khảo sát của UNDP, tại Việt Nam có 93,75% người dân vẫn còn ít nhất một định kiến về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Bên cạnh đó, có đến 65% người được hỏi cho rằng, nam giới phù hợp với vai trò lãnh đạo hơn phụ nữ<sup>[17]</sup>.

*Thứ ba, cơ cấu giới còn mang tính hình thức.* Một số địa phương khi thực hiện chỉ tiêu nữ trong danh sách ứng cử, thường đặt nặng yếu tố “*đủ cơ cấu*” hơn là năng lực thực tế của ứng viên. Điều này dẫn đến tình trạng, phụ nữ được đưa vào danh sách để “*đủ số lượng*”, chứ không được hỗ trợ đầy đủ để trúng cử.

### **3. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quyền ứng cử của phụ nữ tại Việt Nam**

*Thứ nhất, về tỷ lệ nữ ứng cử viên.*

Nhóm tác giả đề xuất, cần nâng tỷ lệ bắt buộc nữ ứng cử viên lên 40% với các hướng thay đổi như sau:

*Một là, phân chia việc thực hiện thành các giai đoạn và tăng dần theo lộ trình 2 kỳ bầu cử.* Cụ thể, ở kỳ bầu cử khóa XVI (vào năm 2026), chúng ta vẫn giữ nguyên

mức tối thiểu là 35%, nhưng đến kỳ bầu cử tiếp theo (vào năm 2031), thì cần áp dụng chính thức theo mức mới là 40%.

*Hai là, phân chia việc thực hiện theo hướng tiếp cận từng vùng, từng khu vực cụ thể. Ở đợt bầu cử vào năm 2026, những tỉnh đủ tiềm lực và nguồn cán bộ nữ dồi dào sẽ nâng lên 40%, còn các tỉnh còn lại thì vẫn ở mức 35%. Đến khi nào kết quả thí điểm đạt mong đợi, sẽ xem xét áp dụng tỷ lệ 40% cho toàn quốc.*

*Ba là, kết hợp cả hai hướng đi này. Cụ thể, cách làm này cũng sẽ được chia làm 2 giai đoạn:*

- Giai đoạn 1 (dành cho đợt bầu cử vào năm 2026): Áp dụng thí điểm mức tối thiểu 40% tại một số địa phương. Các địa phương còn lại, thì vẫn giữ nguyên.
- Giai đoạn 2 (dành cho đợt bầu cử vào năm 2031): Chính thức áp dụng 40% trên cả nước.

Tóm lại, cả ba hướng đi này giống nhau ở chỗ, quy định về tỷ lệ nữ ứng cử viên bắt buộc, đều phải được nâng lên thành 40% trên cả nước. Trong đó, phương án 3 được xem là tối ưu hơn cả, vì vừa bảo đảm hoàn thành cam kết quốc tế, vừa có sự ràng buộc nhất định về thời gian để địa phương chuẩn bị nhân sự chất lượng.

*Thứ hai, về cơ chế ưu tiên nữ ứng viên khi có điều kiện ngang nhau.*

Nhóm tác giả đề xuất bổ sung khoản 3 Điều 8, 9 Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu HĐND năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) như sau: “*Trong quá trình lựa chọn người được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp, trường hợp có từ hai cá nhân trở lên cùng đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định của pháp luật và của cơ quan, tổ chức, đơn vị giới thiệu thì ưu tiên lựa chọn nữ ứng viên nếu tỷ lệ nữ trong danh sách dự kiến giới thiệu đến thời điểm đó chưa đạt 35%*”.

*Một là, về lý do ưu tiên lựa chọn nữ ứng viên khi có điều kiện ngang với nam ứng viên: Cơ chế này không hạ tiêu chuẩn, cũng không tự động chọn nữ ứng viên, mà nó chỉ được kích hoạt, khi và chỉ khi thỏa mãn hai điều kiện: (i) Nữ ứng viên đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn như nam giới và (ii) tỷ lệ nữ trong danh sách giới thiệu chưa đạt mốc 35%.*

*Hai là, về ngưỡng để kích hoạt cơ chế: Theo nhóm tác giả, việc lựa chọn mốc 35% là hợp lý. Vì hiện nay, các quy định của Luật này chỉ điều chỉnh danh sách ứng viên chính thức (sau khi đã trải qua các vòng hiệp thương). Nhưng kiến nghị này là nhằm mục đích kiểm soát quá trình lựa chọn ngay từ khâu giới thiệu ứng viên từ tổ chức. Do đó, nó không mâu thuẫn với quy định của pháp luật hiện hành.*

*Thứ ba, về cơ chế hoàn thiện bầu cử bổ sung dưới góc nhìn cân bằng giới.*

Nhóm tác giả đề xuất, trong Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu HĐND hiện hành, có thể bổ sung nội dung như sau:

*“Điều ... Danh sách ứng viên dự phòng phục vụ bầu bổ sung*

*1. Trước khi tiến hành bầu bổ sung đại biểu Quốc hội hoặc đại biểu Hội đồng nhân dân tại một đơn vị bầu cử, nếu tại đơn vị đó số lượng đại biểu đã trúng cử của một giới tính ít hơn so với giới tính còn lại thì tổ chức phụ trách bầu cử bổ sung có trách nhiệm lập danh sách các ứng viên không trúng cử thuộc giới tính ít hơn tại đơn vị bầu cử đáp ứng đồng thời các điều kiện sau đây:*

- a) Đạt từ 60% số phiếu bầu hợp lệ trở lên;*
- b) Đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn, điều kiện của đại biểu theo quy định pháp luật.*
- c) Có văn bản xác nhận nguyện vọng tiếp tục tham gia ứng cử.*

*2. Danh sách nêu tại khoản 1 Điều này được Ủy ban Thường vụ Quốc hội hoặc Thường trực Hội đồng nhân dân ưu tiên lựa chọn khi lập danh sách ứng viên chính thức để bầu cử bổ sung mà không cần tiến hành hiệp thương.*

3. *Danh sách này không làm thay đổi kết quả bầu cử đã được công bố. Việc lập, sử dụng danh sách phải bảo đảm tính dân chủ, công khai, minh bạch và tuân thủ đúng trình tự, thủ tục bầu bổ sung theo quy định của pháp luật hiện hành”.*

Đối với đề xuất này, nhóm tác giả có một số lý giải như sau:

*Khoản 1:* Trong khoản này, nhóm tác giả đã tập trung xây dựng hai nội dung chính: (i) chủ thể có trách nhiệm tiến hành; (ii) các điều kiện để đối tượng được ghi tên vào danh sách.

Ở đây, nhóm tác giả xác định “*tổ chức phụ trách bầu cử bổ sung*” là chủ thể có trách nhiệm lập danh sách, thay vì liệt kê chi tiết từng tổ chức cụ thể. Bởi vì, xét về mặt quy trình tổ chức bầu cử bổ sung, thì hơn ai hết, các tổ chức này sẽ là người nắm giữ toàn bộ dữ liệu kết quả bầu cử trước đó, nên sẽ biết rõ sự chênh lệch giới tính giữa các đại biểu đã trúng cử như thế nào. Để chọn lọc những ứng viên “*có tiềm năng*”, nhóm tác giả đã đưa ra ba tiêu chí như sau:

- Tiêu chí 1, điều kiện về tỷ lệ phiếu tín nhiệm: Theo nhóm tác giả, cần thiết là phải có điều kiện “*đạt ít nhất 60% phiếu hợp lệ*” nhằm bảo vệ tính chính danh cho người được đưa vào danh sách dự phòng. Bởi vì, nếu yêu cầu quá cao như 70-75% sẽ hiếm có ứng viên nào đạt được. Ngược lại, nếu chúng ta chọn 50% làm ngưỡng yêu cầu, thì không thuyết phục.

- Tiêu chí 2, điều kiện cần của một đại biểu: Bởi vì, đến thời điểm bầu cử bổ sung, bản thân ứng viên có thể không còn đáp ứng được các điều kiện ứng cử. Vì vậy, việc tái xác nhận là cần thiết.

- Tiêu chí 3, điều kiện về ý chí tự nguyện của ứng viên..

*Khoản 2:* Danh sách này được thiết kế nhằm mục đích tạo thêm nguồn nhân sự tiềm năng, sẵn sàng ứng cử cho bầu cử bổ sung. Tuy nhiên, quyền sử dụng danh sách này cần thiết phải trao về cho Ủy ban Thường vụ Quốc hội (UBTVQH), Thường

trực HĐND, chứ không còn là các tổ chức phụ trách bầu cử bổ sung. Vì tổ chức phụ trách bầu cử bổ sung chỉ là “*cánh tay*” kỹ thuật cho UBND, Thường trực HĐND. Còn việc “*ai được đưa vào danh sách bầu cử bổ sung*” lại là quyền quyết định chính trị, nên cần thiết phải trao về cho UBND, Thường trực HĐND.

*Khoản 3:* Đây là nội dung bảo vệ cho quy trình bầu bổ sung theo cơ chế này sẽ không bị lạm dụng và bảo đảm được tính chính danh cho kết quả của kỳ bầu cử trước.

*Thứ tư, xây dựng danh sách ứng cử viên theo mô hình tỷ lệ “khóa kéo” (thứ tự ứng cử viên nam và nữ được sắp xếp luân phiên theo thứ tự xen kẽ).*

Theo nhóm tác giả, có thể xây dựng cơ chế này tại Việt Nam theo hướng bổ sung một điều luật mới ngay sau Điều 57, 58 Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu HĐND:.

*“Điều ... Nguyên tắc phân bổ giới tính trong danh sách người ứng cử*

*1. Khi lập danh sách người ứng cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân theo từng đơn vị bầu cử, cơ quan có trách nhiệm lập danh sách người ứng cử phải bảo đảm sự luân phiên giới tính trong thứ tự sắp xếp danh sách. Việc sắp xếp theo nguyên tắc luân phiên giới tính được hiểu là không để quá hai người cùng giới tính đứng liên tiếp trong danh sách ứng cử.*

*2. Trường hợp số lượng ứng cử viên của mỗi giới trong danh sách không đạt tỷ lệ 50% để tiến hành xếp luân phiên thì danh sách phải được bắt đầu bằng một người thuộc giới có số lượng ít hơn và tiếp tục luân phiên cho đến khi toàn bộ ứng cử viên thuộc giới đó đã được sắp xếp vào danh sách. Phần còn lại của danh sách sẽ được hoàn thiện với các ứng cử viên thuộc giới còn lại”.*

Như vậy, nội dung của nguyên tắc này là, không được xếp hai ứng viên cùng giới tính đứng liên nhau, nhằm tránh trường hợp “*lách luật*”, xếp tất cả ứng viên nữ

vào cuối danh sách, làm giảm khả năng trúng cử của họ. Trong trường hợp, khi số nữ ứng viên không đủ để thực hiện nguyên tắc, bằng cách tiến hành “*luân phiên một phần*” .

*Thứ năm, về xây dựng biện pháp xử lý.*

Theo nhóm tác giả, có thể bổ sung nội dung sau vào Điều 8, 9 Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu HĐND hiện hành để quy định rõ trách nhiệm của cơ quan, tổ chức giới thiệu người ứng cử: “*Trường hợp không bảo đảm tỷ lệ nữ tối thiểu theo quy định tại khoản 3 Điều này, Ban Thường trực Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam được quyền yêu cầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị giới thiệu người ứng cử bổ sung thêm ứng viên nữ để đạt tỷ lệ theo quy định. Việc yêu cầu này phải được thực hiện bằng văn bản, đồng thời báo cáo cho tổ chức phụ trách bầu cử cùng cấp xem xét.*

*Trong trường hợp đơn vị không thực hiện yêu cầu mà không có lý do chính đáng, Ban Thường trực Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam gửi văn bản đề nghị và giải trình đến tổ chức phụ trách bầu cử cùng cấp để phân bổ lại phần cơ cấu còn thiếu cho đơn vị khác có đủ điều kiện và ghi nhận xử lý trách nhiệm cơ quan, tổ chức, đơn vị vi phạm trong báo cáo tổng kết bầu cử. Đối với trường hợp Ban Thường trực Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam là đơn vị không bảo đảm tỷ lệ nữ tối thiểu thì tổ chức phụ trách bầu cử cùng cấp sẽ là cơ quan yêu cầu giải trình và áp dụng các biện pháp xử lý cần thiết. Chính phủ quy định chi tiết khoản này”.*

Đối với kiến nghị này, nhóm tác giả có một số lý giải như sau:

*Một là, về trách nhiệm yêu cầu bổ sung ứng viên khi không đạt đủ tỷ lệ theo luật định (phần đầu của kiến nghị) thuộc về Ban Thường trực Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam. Bởi vì, đây là chủ thể tổ chức ba vòng hiệp thương.. Đồng thời, để bảo đảm sự phù hợp với nguyên tắc hiện hành, là Mặt trận Tổ quốc không “*ra lệnh*” cho các đơn vị nhà nước hành động. Quyền yêu cầu này của Mặt trận Tổ quốc phải*

được giới hạn trong một khuôn khổ là “*báo cáo cho tổ chức phụ trách bầu cử cùng cấp*”.

*Hai là, về vấn đề giải trình khi tỷ lệ nữ ứng viên không đạt theo quy định mà không có lý do chính đáng (phần cuối của kiến nghị). Cần hiểu rõ “giải trình” ở đây không là chịu trách nhiệm thay đơn vị giới thiệu, mà là báo cáo lại tình huống phát sinh như: Ai không thực hiện? Không thực hiện vì lý do gì?... Do đó, Mặt trận Tổ quốc sẽ “không chịu lỗi thay”, mà chỉ “làm đầu mối tổng hợp thông tin và trình lên cấp trên có thẩm quyền xử lý”.*

*Ba là, cần giao trách nhiệm quy định chi tiết cho Chính phủ. Bởi vì, việc đánh giá lý do chính đáng là vấn đề tình huống, có sự linh hoạt, vì vậy, nên giao cho Chính phủ quy định chi tiết trong nghị định để bảo đảm tính thống nhất và dễ điều chỉnh khi có biến động.*

Bên cạnh những kiến nghị về quy định pháp luật, Việt Nam cần phải hoàn thiện về khía cạnh áp dụng pháp luật, chẳng hạn như:

*(i) Cần phải nâng cao ý thức, trách nhiệm của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Để khắc phục tình trạng các cơ quan, tổ chức, đơn vị giới thiệu người ứng cử chưa thực hiện nghiêm túc, còn mang tính hình thức, thiếu chiến lược đào tạo và quy hoạch nguồn cán bộ nữ.*

*(ii) Phụ nữ có trách nhiệm tiếp tục nâng cao năng lực và phát huy sức mạnh của chính bản thân. Trong suốt chiều dài lịch sử ở Việt Nam, nữ giới đều có đủ khả năng gánh vác các trọng trách như nam giới trên mọi phương diện chính trị, quân sự, kinh tế...<sup>[18]</sup>. Tuy nhiên, do ảnh hưởng nặng nề của tư tưởng Nho giáo, dẫn đến chi phối cách thức lựa chọn nhân sự, thu hẹp cơ hội và làm giảm niềm tin của phụ nữ vào năng lực bản thân. Do đó, phụ nữ cần nhận thức đầy đủ về vai trò của mình trong quá trình ứng cử để nỗ lực, chủ động nắm bắt cơ hội đào tạo, bồi dưỡng năng lực của bản thân<sup>[19]</sup>.*

## **Kết luận**

Pháp luật chỉ là “*công cụ kiến tạo*” môi trường công bằng để phụ nữ thực hiện QUC, trong khi những rào cản chính trị, văn hóa, xã hội mới là nguyên nhân sâu xa, khiến tỷ lệ nữ đại biểu chưa tương xứng với năng lực. Vì vậy, cải cách pháp luật cần song hành với thay đổi nhận thức xã hội và sự chủ động của phụ nữ thì mới đạt hiệu quả thực chất.

**ThS. Huỳnh Thị Hồng Nhiên (giảng viên Khoa Luật Hành chính - Nhà nước,  
Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh) –**

**Phạm Minh Thuận (Khoa Luật Dân sự, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí  
Minh)**

## **Tài liệu tham khảo**

1. Jennie E. Burnet, *Women Have Found Respect: Gender Quotas, Symbolic Representation, and Female Empowerment in Rwanda*, Politics & Gender, 2011, tập 7, số 3.

2. Tania Senent Venerdi, *Rwanda's Path to Gender Equality: Achievements, Challenges, and the Need for Social Transformation*, Universidad Europea VALENCIA, 2023.

3. Inter-Parliamentary Union, *Women in parliament 2023*, <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2024-03/women-in-parliament-2023>.

4. UNDP, *The path toward gender parity in politics in Viet Nam*, <https://www.undp.org/vietnam/blog/path-toward-gender-parity-politics-vietnam>.

5. Annica Hulth, *Gender equality in the Riksdag can be improved*, <https://www.uu.se/en/news/2023/2023-03-02-gender-equality-in-the-riksdag-can-be-improved>.

7. Hoàng Thu Trang, *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giải phóng phụ nữ, thực hiện nam nữ bình quyền*, <https://vjol.info.vn/index.php/khxhvn/article/view/23576/20156>.

8. Lương Văn Tuấn, *Hiện thực hóa quy định về phụ nữ tham chính ở Việt Nam*, <https://tcnn.vn/news/detail/41907/Hien-thuc-hoa-quy-dinh-ve-phu-nu-tham-chinh-o-Viet-Nam.html>.

9. Huỳnh Thị Hồng Nhiên, *Nâng cao tỷ lệ và chất lượng nữ đại biểu dân cử ở Việt Nam*, <https://danchuphapluat.vn/nang-cao-ty-le-va-chat-luong-nu-dai-bieu-dan-cu-o-viet-nam-5459.html>.

---

<sup>[1]</sup> Jennie E. Burnet, *Women Have Found Respect: Gender Quotas, Symbolic Representation, and Female Empowerment in Rwanda*, *Politics & Gender*, 2011, tập 7 số 3, tr.318.

<sup>[2]</sup> Jennie E. Burnet, *tlđđ* (1), tr.329.

<sup>[3]</sup> Tania Senent Venerdi, *Rwanda's Path to Gender Equality: Achievements, Challenges, and the Need for Social Transformation*, Universidad Europea VALENCIA, 2023, tr.33.

<sup>[4]</sup> Tania Senent Venerdi, *tlđđ* (4), tr.32.

<sup>[5]</sup> Tania Senent Venerdi, *tlđđ* (4), tr.34.

<sup>[6]</sup> Jennie E. Burnet, *tlđđ* (1), tr.315.

<sup>[7]</sup> Jennie E. Burnet, *tlđđ* (1), tr.330.

<sup>[8]</sup> Annica Hulth, *Gender equality in the Riksdag can be improved*, <https://www.uu.se/en/news/2023/2023-03-02-gender-equality-in-the-riksdag-can-be-improved>, truy cập ngày 20/9/2025.

<sup>[9]</sup> Pierre Januel, *Les macronistes et LR préfèrent les amendes à la parité*, <https://www.mediapart.fr/journal/france/030722/les-macronistes-et-lr-preferent-les-amendes-la-parite>, truy cập ngày 18/9/2025.

<sup>[10]</sup> Bird, Karen, *Who are the women? Where are the women? And what difference can they make? Effects of gender parity in French municipal elections*, French Politics, 2003, tr.9.

<sup>[11]</sup> Insee, *Les femmes davantage présentes dans la vie politique locale, mais sur des fonctions moins élevées que les hommes*, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6205418>, truy cập ngày 11/9/2025.

<sup>[12]</sup> Pierre Januel, *tldd (17)*, truy cập ngày 18/9/2025.

<sup>[13]</sup> Juliette Guéron-Gabrielle, *Comment la parité a reculé à l'Assemblée nationale*, [https://www.lemonde.fr/politique/article/2024/08/18/comment-la-parite-a-recule-a-l-assemblee-nationale\\_6285143\\_823448.html](https://www.lemonde.fr/politique/article/2024/08/18/comment-la-parite-a-recule-a-l-assemblee-nationale_6285143_823448.html), truy cập ngày 12/9/2025.

<sup>[14]</sup> Bùi Thị Loan, *54 tỉnh, thành đạt tỷ lệ nữ ứng cử đại biểu Quốc hội từ 35% trở lên*, <https://phunubinhphuoc.org.vn/tin-tuc/54-tinh-thanh-dat-ty-le-nu-ung-cu-dai-bieu-quoc-hoi-tu-35-tro-len-1473.html>, truy cập ngày 01/9/2025.

<sup>[15]</sup> *Global data on national parliaments*, <https://data.ipu.org/parliament/VN/VN-LC01/data-on-women/>, truy cập ngày 12/9/2025.

<sup>[16]</sup> Hoàng Thu Trang, *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giải phóng phụ nữ, thực hiện nam nữ bình quyền*, Tạp chí Khoa học xã hội Việt

Nam, <https://vjol.info.vn/index.php/khxhvn/article/view/23576/20156> , truy cập ngày 20/9/2025.

<sup>[17]</sup> Ramla Khalidi, *The path toward gender parity in politics in Viet Nam*, <https://www.undp.org/vietnam/blog/path-toward-gender-parity-politics-vietnam>, truy cập ngày 26/8/2025.

<sup>[18]</sup> Lương Văn Tuấn, *Hiện thực hóa quy định về phụ nữ tham chính ở Việt Nam*, <https://tcnn.vn/news/detail/41907/Hien-thuc-hoa-quy-dinh-ve-phu-nu-tham-chinh-o-Viet-Nam.html>, truy cập ngày 25/10/2025.

<sup>[19]</sup> Huỳnh Thị Hồng Nhiên, *Nâng cao tỷ lệ và chất lượng nữ đại biểu dân cử ở Việt Nam*, <https://danchuphapluat.vn/nang-cao-ty-le-va-chat-luong-nu-dai-bieu-dan-cu-o-viet-nam-5459.html>, truy cập ngày 26/8/2025.