

Tăng cường tỷ lệ nữ lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam

Ngày đăng: 23/12/2025 09:22

ThS Phan Thị Thanh Huyền - Vụ Công tác thanh niên và Bình đẳng giới, Bộ Nội vụ

Tóm tắt: Trong tiến trình phát triển đất nước, phụ nữ Việt Nam ngày càng khẳng định vai trò quan trọng trong đời sống kinh tế - xã hội, đặc biệt trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý. Trước yêu cầu cải cách hành chính và chuyển đổi số, việc tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí ra quyết định không chỉ thể hiện cam kết về bình đẳng giới mà còn góp phần nâng cao hiệu quả quản trị quốc gia. Tuy nhiên, tỷ lệ nữ giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt hiện vẫn chưa tương xứng với tiềm năng, đòi hỏi tiếp tục tháo gỡ rào cản và tạo điều kiện để phụ nữ phát huy năng lực, đóng góp cho phát triển bền vững và bao trùm.

Từ khóa: *Bình đẳng giới; cán bộ nữ; hành chính nhà nước; lãnh đạo nữ*

Abstract: *In the course of national development, Vietnamese women have increasingly affirmed their important role in socio-economic life, particularly in leadership and management. In response to the demands of administrative reform and digital transformation, strengthening women's participation in decision-making positions not only demonstrates a commitment to gender equality but also contributes to improving the effectiveness of national governance. However, the proportion of women holding key leadership positions remains disproportionate to their potential, making it necessary to further remove barriers and create favorable conditions for women to fully realize their capabilities and contribute to sustainable and inclusive development.*

Keywords: *Gender equality; female officials; state administration; women leaders.*



1. Thực tiễn tỷ lệ nữ lãnh đạo trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay

Trong quá trình thực hiện công cuộc đổi mới, vai trò lãnh đạo, quản lý toàn diện của phụ nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội tiếp tục được Đảng và Nhà nước ta quan tâm. Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 16/5/1994 của Ban Bí thư Trung ương Đảng khóa VII một số vấn đề về công tác cán bộ nữ trong tình hình mới đã nhấn mạnh tới việc nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ tham gia công tác quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội là yêu cầu quan trọng để thật sự thực hiện quyền bình đẳng, dân chủ của phụ nữ; là điều kiện để phát huy tài năng, trí tuệ và nâng cao vị thế xã hội của phụ nữ. Nhiệm vụ đặt ra là cần phải kiên quyết đấu tranh, loại bỏ những biểu hiện định kiến, coi thường phụ nữ, cùng với thái độ khắt khe, hẹp hòi trong quá trình đánh giá, quy hoạch, đề bạt và sử dụng cán bộ nữ, nhằm thúc đẩy môi trường làm việc bình đẳng, công bằng.

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 hoá, hiện đại hoá đất nước” đưa ra nhiệm vụ: “Phân đầu đến năm 2020, cán bộ nữ tham gia cấp ủy đảng các cấp đạt từ 25% trở lên; nữ đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp từ 35% đến 40%. Các cơ quan, đơn vị có tỷ lệ nữ từ 30% trở lên, nhất thiết có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ. Cơ quan lãnh đạo cấp cao của Đảng, Quốc hội, Nhà nước, Chính phủ có tỷ lệ nữ phù hợp với mục tiêu bình đẳng giới”;...

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” nhấn mạnh: “Các cấp ủy, tổ chức đảng làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và bổ nhiệm cán bộ nữ; thực hiện cho được mục tiêu nêu trong Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa X.

Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư khóa XII “về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới” chỉ rõ: “Người đứng đầu cấp ủy, chính quyền các cấp chịu trách nhiệm chỉ đạo, tổ chức thực hiện đồng bộ các giải pháp về công tác cán bộ nữ; hoàn thiện các quy định về công tác cán bộ bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giữa nam và nữ; chú trọng phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao, quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, tôn vinh... nhằm xây dựng người phụ nữ Việt Nam phát triển toàn diện đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới”. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII về “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” xác định mục tiêu, nhiệm vụ giải quyết những vấn đề then chốt, cấp bách nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế. Đặc biệt là Chỉ thị số 35-CT/TW ngày 30/5/2019 của Bộ Chính trị khóa XII “về Đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng” nhấn mạnh về cơ cấu cán bộ nữ: “Phấn đấu đạt tỷ lệ cấp ủy viên nữ từ 15% trở lên và có cán bộ nữ trong ban thường vụ”,... Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng tiếp tục khẳng định sự quan tâm, trách nhiệm cũng như những nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước đặt ra để giải quyết các vấn đề về công tác phụ nữ trong giai đoạn hiện nay: “Phát huy truyền thống, tiềm năng, thế mạnh và tinh thần làm chủ, khát vọng vươn lên của các tầng lớp phụ nữ. Xây dựng phụ nữ Việt Nam thời đại mới. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế”.

Bên cạnh đó, nhiều luật, quy định, chính sách về bình đẳng giới và công tác cán bộ nữ như: Luật Bình đẳng giới năm 2006, Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi năm 2019 và một số bộ luật khác... Đặc biệt, thực hiện biện pháp bảo đảm bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 2282/QĐ-TTg ngày 31/12/2020 đưa ra mục tiêu tổng quát: “Đảm bảo sự tham gia bình đẳng của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách nhằm phát huy tiềm năng, sức sáng tạo của phụ nữ, hướng tới thực hiện cam kết đạt mục tiêu phát triển bền vững về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ...”. Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021 của Chính phủ về Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 tiếp tục đưa ra một số mục tiêu cụ thể như: “Trong

lĩnh vực chính trị: Đến năm 2025 đạt 60% và đến năm 2030 đạt 75% các cơ quan quản lý nhà nước, chính quyền địa phương các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ”.

Trên cơ sở các chủ trương, chính sách nhất quán của Đảng và Nhà nước về bình đẳng giới và công tác cán bộ, tỷ lệ nữ giữ vị trí lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính nhà nước đã có những chuyển biến tích cực cả về số lượng và chất lượng. Ở nhiều cấp, nhiều ngành, số lượng cán bộ nữ tham gia lãnh đạo ngày càng tăng ổn định, phản ánh nỗ lực của hệ thống chính trị trong việc tạo điều kiện để phụ nữ phát huy năng lực, sở trường trong công tác quản lý, điều hành. Các số liệu thống kê cho thấy xu hướng tiến bộ rõ rệt; đáng chú ý hơn, đội ngũ nữ lãnh đạo ngày càng được nâng cao về trình độ, bản lĩnh và hiệu quả thực thi nhiệm vụ, qua đó khẳng định vai trò, vị thế của phụ nữ trong bộ máy hành chính nhà nước⁽¹⁾, cụ thể:

Tỷ lệ các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo chủ chốt là nữ (tính đến ngày 31/12/2024) là 14/30 cơ quan, đạt 46,67% (bằng với năm 2023). Trong đó:

- Tỷ lệ các bộ, cơ quan ngang bộ có nữ lãnh đạo chủ chốt là nữ là 13/22 (đạt 59%) và không thay đổi so với năm 2023.

- Tỷ lệ các cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo chủ chốt là nữ là 1/8 cơ quan (đạt 12,5% và bằng với năm 2023).

- Tính đến ngày 31/12/2024 có 48/63 chính quyền địa phương cấp tỉnh có lãnh đạo chủ chốt là nữ (tăng 2% so với năm 2023 và vượt chỉ tiêu đề ra); tỷ lệ chính quyền địa phương cấp huyện có lãnh đạo chủ chốt là nữ là 44,56%; tỷ lệ chính quyền địa phương cấp xã có lãnh đạo chủ chốt là nữ là 46,58%.

Thực hiện cuộc cách mạng về tổ chức bộ máy với việc Chính phủ từ ngày 01/3/2025 được tổ chức lại thành 17 bộ và cơ quan ngang bộ, 05 cơ quan thuộc Chính phủ (giảm 05 bộ, cơ quan ngang bộ và 04 cơ quan thuộc Chính phủ so với đầu nhiệm kỳ); đơn vị hành chính được sắp xếp lại thành 34 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp với 3.321 xã, phường, đặc khu. Tổng hợp từ thông tin nhân sự trên Cổng thông tin điện tử của Chính phủ, tỷ lệ các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo chủ chốt là nữ đạt 31,8% (7/22); tỷ lệ nữ lãnh đạo trên tổng số lãnh đạo chủ chốt đạt 14,2% (18/127 người). Chính phủ hiện có 01 nữ Phó Thủ tướng, 03/22 Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ là nữ (13,6%) và 14/107 Thứ trưởng và cấp phó của người đứng đầu cơ quan thuộc Chính phủ là nữ (13,1%). Hiện không có Chủ tịch UBND cấp tỉnh là nữ. Có 15/34 tỉnh, thành phố có nữ Phó Chủ tịch UBND (44%). Tổng cộng có 19/187 lãnh đạo UBND cấp tỉnh là nữ (10,2%).

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc tăng cường tỷ lệ nữ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính nhà nước trong thời gian vừa qua vẫn còn một số khó khăn, thách thức:

Một là, khung pháp luật và chính sách về bình đẳng giới trong lãnh đạo, quản lý còn những hạn chế cần được sửa đổi, bổ sung.

Hệ thống pháp luật và chính sách của Việt Nam về bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị nói riêng được đánh giá là tương đối toàn diện và là một trong những thành tựu nổi bật của giai đoạn thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới 2011 - 2020. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy khung pháp luật hiện hành vẫn bộc lộ nhiều bất cập, đòi hỏi phải tiếp tục hoàn thiện.

Trước hết, sự thiếu thống nhất giữa quy định về chênh lệch tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ trong Bộ luật Lao động với quy định tại Điều 11 Luật Bình đẳng giới về việc “nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí lãnh đạo, quản lý” đã gây ra những xung đột trong áp dụng chính sách cán bộ. Sự không đồng bộ này dẫn đến các quy định khác nhau về độ tuổi ở nhiều khâu trong công tác cán bộ, từ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đến luân chuyển, điều động và bổ nhiệm. Hệ quả là cơ hội tiếp cận và thụ hưởng chính sách của cán bộ nữ bị thu hẹp, đặc biệt trong việc chuẩn bị nguồn cán bộ nữ cho các vị trí lãnh đạo chủ chốt.

Dù đã có một số nghị định cho phép kéo dài thời gian công tác đối với một số chức danh nữ có trình độ cao hoặc giữ vị trí quan trọng, phạm vi áp dụng vẫn còn hạn chế, chưa tạo được sự bình đẳng toàn diện. Điều này dẫn đến tình trạng “hụt hẫng” nguồn cán bộ nữ kế cận và làm giảm khả năng cạnh tranh trong thăng tiến của nữ giới so với nam giới. Bên cạnh đó, các chỉ tiêu cụ thể về tỷ lệ nữ giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt ở các cơ quan Đảng và tổ chức chính trị - xã hội vẫn chưa được quy định trong Chiến lược quốc gia cũng như các văn bản pháp lý có hiệu lực ràng buộc⁽²⁾.

Ngoài ra, mặc dù một số quy định về quy hoạch, đào tạo và bổ nhiệm cán bộ đã đề cập tỷ lệ nữ, nhưng lại thiếu cơ chế giám sát và chế tài đủ mạnh để bảo đảm việc thực thi: Quyết định số 2282/QĐ-TTg ngày 31/12/2020 phê duyệt Chương trình “Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý các cấp hoạch định chính sách giai đoạn 2021 - 2030”, đề ra một số chỉ tiêu: Đến năm 2025 đạt 60% và đến năm 2030 đạt 75%, các cơ quan quản lý nhà nước, chính quyền địa phương các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ. Tỷ lệ cán bộ nữ trong diện quy hoạch chức danh quản lý, lãnh đạo các cấp đạt ít nhất 40% vào năm 2025 và đạt 50% vào năm 2030. Tỷ lệ cán bộ nữ trong diện quy hoạch chức danh quản lý, lãnh đạo các cấp được đào tạo, tập huấn, nâng cao năng lực đạt 75% vào năm 2025 và đạt 90% vào năm 2030; Quy định số 50-QĐ/TW ngày 27/12/2021 của Ban Chấp hành Trung ương “về công tác quy hoạch cán bộ” quy định: Phân đấu cơ cấu, tỷ lệ quy

hoạch cấp ủy và các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp theo hướng cán bộ nữ từ 25% trở lên;... Điều này khiến nhiều nơi thực hiện mang tính hình thức, chỉ tiêu nữ lãnh đạo không được quan tâm đúng mức trong thực tế.

Hai là, khó khăn trong thực thi pháp luật và chính sách về bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị.

Việc triển khai chính sách bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị còn một số trở ngại. Hiện nay, Việt Nam vẫn thiếu các bộ tiêu chí và chỉ số cụ thể, có khả năng đo lường mức độ tiến bộ về bình đẳng giới trong công tác cán bộ, đặc biệt tại các cơ quan hành chính nhà nước, dẫn đến khó khăn trong giám sát, đánh giá và yêu cầu trách nhiệm giải trình của các cơ quan, đơn vị. Nhiều văn bản của Đảng như 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, 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 đã chỉ rõ nguyên nhân chủ yếu là sự thiếu quan tâm sâu sát của một bộ phận cấp ủy, chính quyền và sự thiếu trách nhiệm của người đứng đầu. Tình trạng thiếu chỉ đạo, kiểm tra, giám sát thường xuyên khiến chính sách về cán bộ nữ không được thực hiện đầy đủ, nhiều nơi còn “khoán trắng” công tác này cho Hội Liên hiệp Phụ nữ thay vì coi đó là nhiệm vụ của toàn hệ thống.

Việc không đạt được các mục tiêu về bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị cũng xuất phát từ việc thiếu cơ chế kiểm tra, giám sát và chế tài hiệu quả. Báo cáo hàng năm của các cơ quan chủ yếu mang tính tổng hợp số liệu, không có chức năng giám sát hay đánh giá mức độ tuân thủ. Các đơn vị không đạt chỉ tiêu không phải giải trình nguyên nhân, cũng không bị yêu cầu đưa ra giải pháp khắc phục. Điều đáng nói là chưa có cơ quan, đơn vị nào bị xử lý trách nhiệm khi không hoàn thành mục tiêu bình đẳng giới, bởi pháp luật chưa quy định rõ ràng. Việc thiếu chế tài khiến khoảng cách giữa chính sách và thực tiễn ngày càng lớn, đồng thời làm suy giảm động lực của các cấp lãnh đạo.

Ba là, những khó khăn liên quan đến tiếp cận nguồn lực và cơ hội thăng tiến.

Phụ nữ phải đối mặt với nhiều rào cản hơn nam giới trong quá trình phát triển sự nghiệp như: hạn chế về thời gian, các mối quan hệ, cơ hội được tư vấn, đào tạo và mức thu nhập. Nhiều nghiên cứu và phỏng vấn chỉ ra rằng việc phụ nữ ít tham gia các hoạt động giao lưu nghề nghiệp, ít tiếp cận mạng lưới các mối quan hệ chuyên môn - vốn là yếu tố quan trọng để thăng tiến đã làm tăng khoảng cách về cơ hội lãnh đạo giữa hai giới. Theo khảo sát của Vụ Công tác thanh niên và bình đẳng giới tháng 8/2025, có tới 31,4% công chức tại các cơ quan hành chính nhà nước cho rằng “văn hóa giao lưu sau giờ làm như tiệc tùng, thể thao và hình thành quan hệ không chính thức là rào cản lớn đối với cơ hội thăng tiến của công chức nữ”.

Bốn là, định kiến giới là nguyên nhân sâu xa làm chậm tiến trình nâng cao tỷ lệ nữ lãnh đạo, quản lý.

Các con số về tỷ lệ nữ làm cấp trưởng trong cơ quan hành chính nhà nước hiện nay rất thấp, tạo nên hiệu ứng “nam trưởng, nữ phó”, phản ánh định kiến dai dẳng rằng phụ nữ phù hợp với vai trò hỗ trợ, trong khi nam giới được mặc định là người đưa ra quyết định. Một bộ phận không nhỏ vẫn quan niệm rằng phụ nữ thiếu tầm nhìn chiến lược, sức khỏe yếu, cảm tính, thậm chí nặng định kiến rằng họ dựa vào ngoại hình để thăng tiến. Một số nam giới còn cho rằng phụ nữ không thích làm lãnh đạo mà nên tập trung vào gia đình.

Những định kiến giới, cùng với “gánh nặng kép” từ vai trò truyền thống trong gia đình như chăm sóc con cái, người cao tuổi và công việc nội trợ, đã thu hẹp đáng kể thời gian cũng như cơ hội phát triển sự nghiệp của phụ nữ. Điều này khiến nhiều phụ nữ gặp khó khăn trong việc tham gia đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, học tập nâng cao hoặc đảm nhận nhiệm vụ công tác dài hạn; đồng thời dễ bị đánh giá bất lợi hơn so với nam giới trong các quy trình bổ nhiệm và lấy phiếu tín nhiệm.

2. Một số giải pháp tăng cường tỷ lệ nữ lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về bình đẳng giới trong các cấp ủy, chính quyền và đặc biệt là đội ngũ lãnh đạo.

Cần đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục và phổ biến chính sách, pháp luật về bình đẳng giới nhằm nâng cao nhận thức đầy đủ về vai trò, tiềm năng và đóng góp của phụ nữ trong hệ thống chính trị. Trên cơ sở đó, các cấp ủy cần quan tâm bảo đảm tỷ lệ nữ trong đào tạo, bồi dưỡng và quy hoạch cán bộ, nhất là cán bộ nữ trẻ và cán bộ nữ người dân tộc thiểu số, đồng thời xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ nữ gắn với tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Việc quy định cụ thể tỷ lệ cán bộ nữ trong cấp ủy và cơ quan hành chính các cấp, đi kèm cơ chế giám sát và chế tài, là yêu cầu cần thiết; kinh nghiệm quốc tế như Đạo luật Sauvadet của Pháp cho thấy các chỉ tiêu bắt buộc gắn với chế tài tài chính có thể mang lại hiệu quả⁽³⁾, là gợi ý để Việt Nam nghiên cứu, vận dụng phù hợp.

Thứ hai, nâng cao trách nhiệm và quyết tâm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền trong thúc đẩy bình đẳng giới.

Điều này đòi hỏi sự cam kết rõ ràng của lãnh đạo thông qua việc ban hành kịp thời chính sách, chỉ đạo quyết liệt và thực hiện nghiêm kỷ luật trong công tác cán bộ, gắn với cơ chế kiểm tra, giám sát và trách nhiệm giải trình của người đứng đầu. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, việc triển khai nhất quán Chiến lược bình đẳng giới từ trung ương đến địa phương, cùng hệ thống giám sát hiệu quả, là yếu tố then chốt quyết định thành công. Vì vậy, mỗi

bộ, ngành, địa phương cần xây dựng kế hoạch hành động cụ thể, có mục tiêu và lộ trình rõ ràng, phù hợp đặc thù từng nơi và gắn chặt với công tác cán bộ nữ, cán bộ trẻ và cán bộ dân tộc thiểu số.

Thứ ba, phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ nữ, qua đó tăng tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở các cấp, đặc biệt là cấp cơ sở.

Các bộ, ngành, địa phương cần xây dựng kế hoạch, tiêu chí và lộ trình cụ thể; đồng thời tạo điều kiện để cán bộ nữ được luân chuyển, rèn luyện và tích lũy kinh nghiệm thực tiễn nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý. Công tác đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng cán bộ nữ phải phù hợp với năng lực, sở trường, qua đó khơi dậy động lực, phát huy sáng tạo và nâng cao hiệu quả đóng góp cho cơ quan, đơn vị, địa phương. Bên cạnh đó, cần tăng cường chính sách hỗ trợ cán bộ nữ trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, như quy định tỷ lệ nữ phù hợp trong các nhiệm vụ khoa học, tạo điều kiện để các nhà khoa học nữ phát huy năng lực, đóng góp vào sự phát triển chung.

Thứ tư, đẩy mạnh công tác tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của toàn xã hội về vai trò, vị trí và khả năng đóng góp của phụ nữ.

Định kiến giới vẫn là rào cản lớn đối với quá trình phát triển của phụ nữ, khi những đánh giá thiếu khách quan về năng lực nữ giới làm hạn chế tỷ lệ tham gia và tầm ảnh hưởng của nữ lãnh đạo, quản lý ở các cấp. Bên cạnh đó, một bộ phận phụ nữ còn gặp rào cản tâm lý, thiếu tự tin trong phấn đấu, nâng cao trình độ và phát triển sự nghiệp. Vì vậy, công tác tuyên truyền cần hướng tới thay đổi đồng thời nhận thức xã hội và nhận thức của chính phụ nữ, qua đó tạo môi trường thuận lợi để họ phát huy năng lực, khẳng định vai trò và đóng góp tích cực trong mọi lĩnh vực.

Bên cạnh đó, vai trò chủ động tham mưu của Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp, việc duy trì đào tạo, tập huấn về giới trong cơ quan, xây dựng văn hóa tổ chức công bằng giới, cùng sự hỗ trợ từ gia đình và nỗ lực vươn lên của chính các cán bộ, công chức, viên chức nữ đều là những yếu tố thiết yếu. Những yếu tố này tạo đòn bẩy quan trọng giúp xây dựng đội ngũ nữ lãnh đạo, quản lý tài năng và đa dạng, phản ánh đúng tiềm năng của một nửa dân số, qua đó góp phần thúc đẩy phát triển bền vững của đất nước./.

Ghi chú:

(1) Chính phủ, *Báo cáo số 102/BC-CP ngày 15/02/2025 của Chính phủ kết quả thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2024.*

(2) Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, *Giáo trình Giới trong lãnh đạo, quản lý* (Lương Thu Hiền chủ biên), Nhà xuất bản Lý luận Chính trị, H.2021, tr.115.

(3) Đạo luật Sauvadet được thông qua tại Pháp vào năm 2012, nhằm thúc đẩy sự đại diện của phụ nữ trong chính phủ và các cơ quan công quyền. Theo Đạo luật, trong vòng 06 năm, trong các vị trí cấp cao của chính phủ và các cơ quan công quyền, phụ nữ phải chiếm ít nhất 40%. Thực tế trong thời gian 08 năm từ thời điểm Đạo luật có hiệu lực tỷ lệ nữ lãnh đạo của Pháp đã tăng từ 26% lên hơn 40%.