

# BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG QUẢN LÝ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

PGS.TS HOÀNG MAI (\*)

**Tóm tắt:** Trong những năm qua, công tác bình đẳng giới đã được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm cả về nhận thức và hành động, từ chủ trương đến chính sách, pháp luật, tổ chức thi hành và đạt được kết quả quan trọng. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều khoảng trống, hạn chế nhất định trong việc thực hiện mục tiêu chính sách và thực thi chính sách, khung thể chế, chính sách về bình đẳng giới trong chế độ công vụ, công chức. Vì vậy, trong thời gian tới cần phải có những giải pháp mang tính căn bản nhằm bảo đảm bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức ở Việt Nam.

**Từ khóa:** Bình đẳng giới; cán bộ, công chức; quản lý.

**Abstract:** In the past years, gender equality has received special attention from the Party and State in both terms of awareness and actions, from the guidelines to policies, legal rules to the organization of implementation, and achievement of significant results. However, there are still certain limitations or gaps in the implementation of the policy objectives and enforcement of the policies and framework of gender equality in the regime of civil servants and officers. Therefore, it is necessary to develop fundamental solutions in the upcoming time to ensure gender equality in the management of officers, civil servants in Vietnam.

**Keywords:** Gender equality; officers, civil servants; management.

Ngày nhận bài: 25/6/2020 Ngày biên tập: 28/7/2020 Ngày duyệt đăng: 20/8/2020

## 1. Quan điểm của Đảng, Nhà nước về vấn đề bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức

Quan điểm về công tác phụ nữ đã được đề cập ở nhiều văn kiện quan trọng, thể hiện quá trình phát triển nhận thức của Đảng, Nhà nước ta về vấn đề phụ nữ, góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh” và phấn đấu “đến năm 2020, xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học nữ có trình độ cao, cán bộ lãnh đạo, quản lý nữ đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa”.

Việt Nam được đánh giá là một trong những quốc gia xóa bỏ khoảng cách giới nhanh nhất trong vòng 20 năm qua. Điểm nổi bật trong việc bảo đảm quyền lợi về giới ở Việt Nam là việc hoàn thiện khung luật pháp,

chính sách về bình đẳng giới. Mục tiêu bình đẳng giới đã được ghi nhận ngay từ Hiến pháp nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa năm 1946. Trong các lần sửa đổi, bổ sung Hiến pháp sau đó, việc bảo đảm bình đẳng giới đều được quy định rõ ràng; gần đây nhất, Hiến pháp năm 2013 quy định “công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới” và “nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới” (khoản 1 và khoản 3 Điều 26 Hiến pháp năm 2013).

Năm 2006, Luật Bình đẳng giới được ban hành nhằm đạt mục tiêu xóa bỏ sự phân biệt đối xử về giới. Luật Bình đẳng giới đã quy định rõ nội dung bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị: nam, nữ bình đẳng trong tham gia quản lý nhà nước, tham gia hoạt động xã hội; nam, nữ bình đẳng trong tham gia xây dựng và thực hiện hương ước, quy ước của cộng

(\*) Học viện Hành chính Quốc gia

đồng hoặc quy định, quy chế của cơ quan, tổ chức; nam, nữ bình đẳng trong việc tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân (HĐND); tự ứng cử và được giới thiệu 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 của cơ quan, tổ chức. Luật cũng xác định các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị, bao gồm: bảo đảm tỷ lệ thích đáng nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu HĐND phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới; bảo đảm tỷ lệ nữ thích đáng trong bổ nhiệm các chức danh trong cơ quan nhà nước phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

Ngày 24/12/2010, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 2351/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 với 07 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. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 là công cụ quan trọng đưa Luật Bình đẳng giới vào cuộc sống và thể hiện cam kết 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 năm 1995.

Cụ thể hóa nội dung Luật Bình đẳng giới trong chế độ công vụ, công chức, Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã quy định "thực hiện bình đẳng giới" là một nguyên tắc trong quản lý cán bộ, công chức; đã có những quy định bảo đảm sự bình đẳng trong cơ hội gia nhập nền công vụ, bình đẳng trong cơ hội về đào tạo, bồi dưỡng, thăng tiến và phát triển chức nghiệp đối với nữ cán bộ, công chức.

Ngày 31/3/2016, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 515/QĐ-TTg 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. Đề án đã đưa ra các nhóm giải pháp nhằm giảm sự chênh lệch về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực giữa nữ cán bộ, công chức, viên chức với nam cán bộ, công chức, viên chức trong quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng tại cơ quan, tổ chức nhà nước. Khung thể chế, chính sách về bình đẳng giới đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao vai trò, vị trí của nữ cán bộ, công chức trong các hoạt động công vụ ở Việt Nam. Tỷ lệ nữ trong các cơ quan công quyền ngày càng tăng lên, cơ hội thăng tiến, phát triển trên con đường chức nghiệp của nữ cán bộ, công chức đã rộng mở hơn so với giai đoạn trước.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, khung thể chế, chính sách về bình đẳng giới trong chế độ công vụ, công chức ở Việt Nam vẫn còn những hạn chế nhất định. Cụ thể là:

*Thứ nhất*, những hạn chế trong thể chế về bình đẳng giới.

- Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về giới, lồng ghép giới và các văn bản liên quan vẫn còn chung chung, chưa có các tiêu chí cụ thể để xác định vấn đề giới, lồng ghép giới.

- Chưa có chế tài cụ thể đối với các cơ quan không thực hiện đầy đủ các quy định về bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức. Các quy định về bình đẳng giới thường mang tính định hướng, khuyến khích nhiều hơn là những ràng buộc, những quy định bắt buộc phải thực hiện.

- Quy định về bình đẳng giới trong Luật Cán bộ, công chức vẫn thiên về định tính, thiếu định lượng. Từ đó, tạo ra sự nhận thức và cách hiểu chưa thống nhất về vấn đề bình đẳng giới trong quá trình thực hiện xây dựng đội ngũ công chức, tỷ lệ và cơ cấu giữa nam và nữ chưa được bảo đảm, việc thống kê các chỉ tiêu liên quan nam, nữ cán bộ, công chức thường chưa được chú ý đúng mức.

- Quy định về bình đẳng giới chưa phân biệt biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới với chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ.

*Thứ hai*, hạn chế trong việc thực thi chính sách, pháp luật về vấn đề giới trong quản lý cán bộ, công chức.



*Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Trọng Thừa phát biểu tại Hội chuyên đề: Xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học nữ có trình độ cao, cán bộ lãnh đạo, quản lý nữ đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa do Bộ Nội vụ tổ chức tháng 8/2017.*

*Ảnh minh họa*

quy hoạch ở một số nơi vẫn còn khép kín, chưa bảo đảm sự liên thông, gắn kết. Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo và cấp ủy là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, việc luân chuyển bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo không là người địa phương thực hiện chưa đạt yêu cầu.

Vì vậy, Đảng đã nhấn mạnh cần phải "tăng tỉ lệ phụ nữ tham gia vào cấp ủy và bộ máy quản lý nhà nước". Để phát huy những kết quả đạt được và khắc phục những hạn chế trong việc thực hiện bình đẳng giới trong tham chính, trong Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XII, Đảng ta đã xác định rõ cần đổi mới bầu cử trong

- Việc thực thi chính sách bình đẳng giới chưa đáp ứng yêu cầu về bình đẳng giới, lồng ghép giới trong quản lý cán bộ, công chức. Sự thiếu vắng các công cụ đảm bảo chính sách, pháp luật về giới trong đời sống chính trị có ảnh hưởng rất lớn đến cơ hội tham chính của phụ nữ trong hệ thống chính trị các cấp hiện nay. Vì vậy, để thúc đẩy phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý, cần bổ sung những chế tài đảm bảo quyền tham chính của phụ nữ.

- Chưa có sự đồng bộ, thống nhất về quyết tâm chính trị của cấp ủy đảng và chính quyền địa phương với nhận thức của cộng đồng về tăng cường tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ, nhất là đối với lãnh đạo cấp chiến lược.

- Các quy định về nội dung mang tính bình đẳng, nhưng khi thực hiện có sự khác biệt về kết quả giữa nam và nữ.

- Tồn tại khoảng trống giữa quy định với thực thi chính sách quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ nữ. Trong Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XI, Đảng ta đã xác định cần phải "làm tốt công tác quy hoạch và tạo nguồn cán bộ, chú ý cán bộ trẻ, nữ, dân tộc thiểu số, chuyên gia trên các lĩnh vực; xây dựng quy hoạch cán bộ cấp chiến lược". Tuy nhiên, Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XII của Đảng đánh giá công tác

Đảng, phương thức tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ,... để lựa chọn những người có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, năng động, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm giữ các vị trí lãnh đạo, đặc biệt là người đứng đầu. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, đủ năng lực và phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ. Có cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài.

## **2. Một số giải pháp bảo đảm bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức ở Việt Nam**

### **2.1. Hoàn thiện chính sách, pháp luật về vấn đề giới trong quản lý cán bộ, công chức**

*Thứ nhất*, các cơ quan Đảng và Nhà nước, các bộ, ngành và địa phương cần rà soát để sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các văn bản quy phạm pháp luật từ góc độ giới. Quốc hội, Chính phủ và Bộ Tư pháp cần rà soát chính sách của Đảng và pháp luật có liên quan đến độ tuổi quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm để thống kê tất cả các quy định khác nhau về độ tuổi giữa nam và nữ đang tồn tại trong các văn bản hiện nay, gồm nội dung quy định, cơ quan ban hành, năm ban hành, hiệu lực thi hành, đối tượng thực hiện...

Trong quá trình xây dựng và ban hành chính sách, các cơ quan chức năng cần tiến hành điều tra, khảo sát để đánh giá nhu cầu của các bên liên quan để có sự phân nhóm xã hội trong khung chính sách nhằm vừa đảm bảo được quyền lợi cho các bên liên quan vừa thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao vào quá trình lãnh đạo, quản lý. So sánh với nhóm nam giới, phụ nữ đều có năng lực nhưng với thiên chức làm vợ, làm mẹ của mình đã bị gián đoạn những thời gian nhất định nên nếu khung chính sách quy định tuổi quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm thấp hơn so với nam giới thì đó là chưa bình đẳng đối với phụ nữ.

Bên cạnh đó, cần rà soát quy định tại các đề án cử cán bộ đào tạo ở nước ngoài hoặc tham gia các khóa bồi dưỡng do các cơ quan đảng, chính quyền, đoàn thể tổ chức,... Nếu khung pháp lý đã thể hiện sự thiếu đồng nhất thì việc thực hiện chính sách bình đẳng giới trong tham chính sẽ còn nhiều thách thức và khó có thể lấp đầy khoảng cách bất bình đẳng giới trong lĩnh vực này. Sự phân biệt đối xử trong khung chính sách cũng sẽ ảnh hưởng tới việc duy trì khuôn mẫu giới về lãnh đạo, quản lý trong cộng đồng. Đây là giải pháp mang tính chiến lược, lâu dài để đảm bảo tiếng nói và quyền lực chính trị của phụ nữ trong chính trường và góp phần đảm bảo bình đẳng giới một cách bền vững.

*Thứ hai*, cần quy định rõ về bình đẳng giới trong nền công vụ. Đó là sự bình đẳng về cơ hội, bình đẳng trong đánh giá, trong đóng góp và thụ hưởng những đóng góp trong hoạt động công vụ. Việc bảo đảm bình đẳng không chỉ đơn thuần về cơ hội hay trong tiếp cận, mà yêu cầu phải bình đẳng thực sự về kết quả.

Cần tính đến sự khác biệt giữa nam và nữ: bình đẳng cần phải xem xét sự khác nhau cả về mặt sinh học (giới tính) và xã hội - văn hóa (giới). Trong những hoàn cảnh nhất định, cần đưa ra cách đối xử không giống nhau giữa nam và nữ nhằm giải quyết sự khác biệt và đạt được bình đẳng thực chất và làm rõ sự cần thiết phải tạo môi trường thuận lợi để phụ nữ có thể thực thi và thụ hưởng các quyền của mình.

*Thứ ba*, tăng cường tiếng nói, sự tham gia của nữ cán bộ cấp chiến lược trong việc tạo lập thể chế, chính sách về công vụ nhằm bảo đảm bình đẳng giới trong pháp luật thực định và trong quá trình thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới.

*Thứ tư*, nâng cao chất lượng báo cáo đánh giá tác động, báo cáo thẩm định văn bản quy phạm pháp luật về khía cạnh bình đẳng giới, lồng ghép giới. Việc thẩm định các văn bản quy phạm pháp luật cũng cần bổ sung khía cạnh về bình đẳng giới nếu văn bản dự kiến sẽ tác động đến nam giới và nữ giới. Thực hiện nghiêm túc việc kiểm tra, thanh tra, giám sát quy trình xây dựng, soạn thảo thông qua các dự án văn bản quy phạm pháp luật để đảm bảo lồng ghép vấn đề bình đẳng giới. Kiên quyết không thẩm định, thẩm tra và thông qua nếu không có báo cáo đánh giá hoặc làm hình thức, sơ sài vấn đề lồng ghép bình đẳng giới.

*Thứ năm*, xây dựng và triển khai thực hiện Bộ công cụ đánh giá lồng ghép giới trong văn bản quy phạm pháp luật. Bộ công cụ này đánh giá mức độ quan tâm đến vấn đề bình đẳng giới, bảo đảm các quy định có tính đến những đặc điểm xã hội của nam giới và nữ giới, sự phát triển về vị trí, vai trò của nam giới và nữ giới trong các hoạt động công vụ.

Khung pháp lý và chính sách bình đẳng giới trong lãnh đạo, quản lý khu vực công cần đảm bảo những yêu cầu như: đưa chỉ tiêu/tỷ lệ về sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý vào quá trình hoạch định và thực thi chính sách; điều chỉnh quy định tuổi quy hoạch, bổ nhiệm lãnh đạo, quản lý, tuổi nghỉ hưu một cách linh hoạt phù hợp với từng nhóm ngành nghề, lĩnh vực hoạt động tổng kết, đánh giá thường xuyên, định kỳ về quá trình triển khai và thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới trong chính trị.

## **2.2. Tăng cường thực thi chính sách, pháp luật nhằm bảo đảm bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức**

*Thứ nhất*, đẩy mạnh hoạt động tuyên truyền để nâng cao nhận thức về bình đẳng giới, xóa bỏ định kiến giới để tạo nhận thức đúng của cán bộ, công chức và cộng đồng xã hội về bình đẳng giới trong công vụ. Điều này nhằm

bảo đảm cán bộ, công chức và cộng đồng xã hội ủng hộ các sáng kiến, các quy định về bình đẳng giới, tránh định kiến rằng pháp luật ưu tiên nữ giới trong công vụ.

Đổi mới và nâng cao hiệu quả chiến lược truyền thông về thực thi quyền tham chính của phụ nữ. Giáo dục, tuyên truyền và vận động, trước hết cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, đặc biệt là người đứng đầu về bình đẳng giới và xác định cơ hội học tập của cán bộ nữ là quyền cơ bản mà họ được hưởng. Công tác truyền thông phải làm nâng cao nhận thức của nam cán bộ, công chức, những người chống của nữ cán bộ, công chức và người dân về hình ảnh lãnh đạo của người phụ nữ, từ đó làm thay đổi hành vi của cử tri khi đi bầu cử. Cần thay đổi các hình ảnh truyền thống bằng hình ảnh phụ nữ tự tin, bản lĩnh, phụ nữ thành đạt trong khoa học, chính trị và có thể chinh phục những vị trí cao trong xã hội và tạo ra những thành quả trong các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Một nội dung trọng tâm trong công tác tuyên truyền là thúc đẩy hành động của cấp ủy và các biện pháp hành động. Tăng cường tiến hành các chiến dịch truyền thông nâng cao nhận thức, trách nhiệm của người đứng đầu các cấp ủy, chính quyền trong việc thực hiện chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giới, nhấn mạnh tầm quan trọng và hiệu quả khi có tỉ lệ công bằng phụ nữ trong các vị trí ra quyết sách và tăng số lượng phụ nữ nắm giữ các vị trí cao cấp. Mọi đảng viên, cán bộ cần không ngừng học tập, nghiên cứu, nâng cao nhận thức về sự bình quyền giữa nam và nữ. Xác định công tác phụ nữ và cán bộ nữ là nhiệm vụ quan trọng của cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội các cấp và cả hệ thống chính trị; từ đó đề ra giải pháp phù hợp với thực tiễn, khắc phục những hạn chế, thiếu sót. Đặc biệt, các cấp ủy đảng, chính quyền cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát; hàng năm đánh giá việc thực hiện công tác phụ nữ nói chung và công tác cán bộ nữ nói riêng.

*Thứ hai*, các cơ quan, ban, ngành, địa phương cần chú trọng công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ nữ làm công tác lãnh đạo, quản

lý. Các nghiên cứu đã chỉ rõ rằng, tỷ lệ tham gia hoạt động chính trị của phụ nữ vừa thiếu về số lượng, vừa hạn chế về vị trí đảm nhận. Trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và sự trải nghiệm của phụ nữ qua thực tiễn còn khiêm tốn khi so sánh với nam giới. Bởi vậy, để phụ nữ có đủ điều kiện tham gia vào lãnh đạo, quản lý thì cần xem đây là công việc quan trọng và thường xuyên của Đảng và Nhà nước, đặc biệt ở cấp cơ sở để tránh sự thiếu hụt về số lượng cán bộ nữ.

Để đảm bảo sự hài hòa giữa mục tiêu của 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 và thực trạng của địa phương, lãnh đạo các cấp cần có giải pháp thực hiện quy hoạch, để đạt theo một chu trình tổng thể 10 năm hoặc 15 năm. Công tác quy hoạch, để đạt cần phải công khai, minh bạch với tinh thần dân chủ để tạo điều kiện cho cán bộ nữ có định hướng phấn đấu.

Ngoài ra, công tác tạo nguồn cán bộ nữ cũng cần được quan tâm nhằm đảm bảo không thiếu hụt cán bộ nữ khi được quy hoạch ở chức vụ lãnh đạo, quản lý. Để thực hiện điều này, lãnh đạo các cấp đặc biệt chú ý tới việc tạo điều kiện, cơ hội cho phụ nữ tham gia vào các khoá đào tạo về lý luận chính trị, quản lý nhà nước và kiến thức chuyên môn cũng như việc tham gia hoạt động xã hội. Bởi vì đầu tư giáo dục cho phụ nữ là một trong những loại hình đầu tư đem lại nhiều lợi ích nhất cho một quốc gia.

*Thứ ba*, cần có cơ chế đảm bảo phụ nữ là chủ thể của quyền chính trị chứ không phải là khách thể của quyền. Từ trước đến nay, chúng ta thường nhấn mạnh đến trao quyền cho phụ nữ mà không thấy rằng điều này đồng nghĩa với việc xem phụ nữ là khách thể của quyền chứ không phải là chủ thể. Chủ thể của quyền là người phụ nữ phải biết mình có quyền và tự đòi hỏi lấy quyền đó, sử dụng các quyền có được để thực hiện mục đích của họ. Quyền chính trị là một trong những quyền cơ bản của phụ nữ được quy định cụ thể ở Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) và pháp luật Việt Nam. Mặc dù vậy, quyền chính trị bị hạn

chế rất nhiều bởi nhiều yếu tố khách quan và chủ quan chi phối; nhận thức và hành vi trao quyền cho phụ nữ với tư cách phụ nữ là khách thể quyền đã khiến cho họ không thực hiện một cách trọn vẹn.

### **2.3. Tăng cường công tác giám sát, kiểm tra, đánh giá việc tuân thủ pháp luật về bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức**

Giám sát về thực hiện pháp luật bình đẳng giới cần được đưa vào chương trình giám sát của Quốc hội và HĐND các cấp. Theo những địa bàn, ngành, lĩnh vực công tác cụ thể, vấn đề giám sát bình đẳng giới cần xây dựng thành giám sát chuyên đề để nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cơ quan trong việc bảo đảm thực hiện bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức. Bên cạnh đó, cần tăng cường vai trò giám sát của các đoàn thể chính trị - xã hội, đặc biệt là vai trò của tổ chức Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam các cấp trong việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới.

Các cơ quan nhà nước cần tổ chức các hoạt động kiểm tra thực hiện pháp luật về bình đẳng giới. Cần nhận thức rằng việc bảo đảm thực hiện bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức không chỉ có ý nghĩa tích cực đối nam giới hay nữ giới, mà còn có tác động tích cực đối với nền công vụ. Hoạt động giám sát, kiểm tra thực hiện pháp luật về bình đẳng giới cần phải đa dạng hóa về hình thức và phương thức, không chỉ dừng lại ở việc nghe các báo cáo đánh giá về bình đẳng giới mà cần phải tăng cường sự trao đổi, đối thoại với cán bộ, công chức nam và công chức nữ; từ những ý kiến của cán bộ, công chức có thể nhận ra mức độ tồn tại của các định kiến giới, mức độ nhận thức về sự cần thiết về bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức và khả năng tổ chức thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức.

Cần có chính sách biểu dương, khen thưởng kịp thời những cá nhân, tổ chức có đóng góp cho những vấn đề cần được giải quyết, nhưng chưa được quan tâm và có áp dụng hệ thống thi đua, khen thưởng đối với những cơ quan, tổ chức thực hiện tốt chính sách cũng như công tác bộ nữ. Các giải pháp này được gợi

mở xuất phát từ thực tiễn chưa có cơ chế khuyến khích các cơ quan, tổ chức thực thi tốt chủ trương bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức cũng như chế tài đối với những trường hợp thiếu sự quan tâm hay sai sót trong việc thực thi các chính sách liên quan đến giới và bình đẳng giới.

Do đó, cần xây dựng quy chế khen thưởng và xử phạt một cách nghiêm túc đối với cá nhân, tổ chức thực hiện tốt chính sách, pháp luật về bình đẳng giới. Đồng thời, xử lý kịp thời những cá nhân, tổ chức có biểu hiện định kiến giới đối với phụ nữ trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và bổ nhiệm để góp phần tăng cường bình đẳng giới trong nền công vụ.

## **3. Một số kiến nghị**

### **3.1. Đối với Quốc hội, các Đoàn đại biểu Quốc hội**

- Nghiên cứu, sửa đổi các văn bản pháp luật liên quan đến vấn đề giới trong quản lý cán bộ, công chức, trong đó đặc biệt chú ý các quy định về tuổi nghỉ hưu, quyền và nghĩa vụ trong thời kỳ thai sản, chăm sóc con nhỏ, danh sách ngành, nghề ưu tiên nữ giới.

- Đề nghị Quốc hội và Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội, Đoàn đại biểu Quốc hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tăng cường giám sát việc thực hiện luật pháp, đặc biệt việc thực hiện lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật.

- Cần bố trí nguồn kinh phí ngân sách để bảo đảm cho công tác bình đẳng giới, có sự phân bổ theo mục tiêu nhằm đảm bảo lồng ghép giới trong các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Do đó, trong chính sách kinh tế, tài chính, chính sách ngân sách nhà nước và phân bổ nguồn lực tài chính cần tính đến yếu tố giới trong mọi công việc, quy trình.

### **3.2. Đối với các cơ quan hành chính nhà nước**

- Đẩy mạnh các hoạt động tuyên truyền về vị trí, vai trò của phụ nữ, về bình đẳng giới, gắn liền với thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giới thành các quy định cụ thể, làm cơ sở cho các hoạt động bình đẳng

giới trong thực tiễn. Ví dụ, cần có quy định thực hiện nguyên tắc bình đẳng giữa nam và nữ về độ tuổi trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm và hưu trí.

- Tạo điều kiện cho lao động nữ được tham gia các khóa, chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao hoặc chuyển đổi nghề nghiệp. Tăng cường trách nhiệm, nâng cao năng lực thực thi công vụ của cán bộ, công chức nói chung, trong đó có công chức nữ. Để đào tạo phù hợp và hiệu quả cần căn cứ vào yêu cầu về trình độ vị trí công việc và tốc độ cải cách để xác định đúng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng phù hợp.

Đối với cán bộ, công chức nữ, trước hết phải xác định được những năng lực, kỹ năng đã có và năng lực, kỹ năng cần có, từ đó xác định những kiến thức, kỹ năng cần phải đào tạo, bồi dưỡng. Trong quá trình đào tạo cần có sự kết hợp các hình thức đào tạo, bồi dưỡng đa dạng, phong phú, phù hợp với từng đối tượng; đồng thời, tổ chức các khóa bồi dưỡng xen kẽ với các đợt tập huấn, trao đổi kinh nghiệm quản lý giúp cán bộ, công chức nữ có năng lực đáp ứng yêu cầu của cải cách.

- Kiện toàn hệ thống tổ chức quản lý nhà nước và nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ làm công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ từ Trung ương đến địa phương, cơ sở. Nâng cao chất lượng hoạt động của các Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ ở các cấp, đảm bảo sự gắn kết chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới các cấp với tổ chức phối hợp liên ngành vì sự tiến bộ của phụ nữ, phù hợp với tiến trình cải cách hành chính nhà nước.

- Trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, những thách thức của vấn đề bình đẳng giới sẽ còn phức tạp hơn cùng với sự biến đổi của cơ cấu thị trường lao động nhằm đáp ứng những yêu cầu phát triển mới của nền kinh tế. Trước tình hình đó, để đạt được sự bình đẳng giới và phát huy hiệu quả vai trò của phụ nữ trong tiến trình phát triển, đòi hỏi Nhà nước, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam các cấp và gia đình..., cũng như bản thân phụ nữ phải có trách nhiệm trong việc tạo ra, duy trì và phát triển một môi trường thuận lợi ở ngoài xã hội và trong phạm vi mỗi

gia đình. Bên cạnh đó, cần tiếp tục đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong công tác bình đẳng giới và vận động các nguồn lực tiếp tục hỗ trợ việc triển khai Chiến lược về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020.

### **3.3. Đối với cấp ủy, chính quyền các cấp**

- Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo và kiểm tra thực hiện nghiêm các quy định của Luật Bình đẳng giới và 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.

- UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cần sớm kiện toàn tổ chức quản lý nhà nước về bình đẳng giới và các Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ ở các cấp. Các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cần đảm bảo có ít nhất từ 02 đến 03 biên chế chuyên trách làm công tác bình đẳng giới và sự tiến bộ phụ nữ.

- Các cấp ủy đảng cần chú trọng lãnh đạo xây dựng quy hoạch cán bộ nữ trong quy hoạch tổng thể về cán bộ của Đảng ở từng cấp, từng ngành, từng địa phương nói chung, trong khu vực công nói riêng. Đối với cán bộ nữ cùng với việc xây dựng quy hoạch, cần chú ý chăm lo đào tạo, bồi dưỡng cả trên trường lớp và trong thực tiễn để bảo đảm tiêu chuẩn của từng chức danh, có như vậy mới chủ động trong đề bạt những cán bộ có khả năng hoàn thành tốt nhiệm vụ, phát huy được sở trường của cán bộ, công chức nữ.

### **3.4. Đối với cán bộ, công chức nữ và Hội Liên hiệp phụ nữ các cấp**

- Cần chủ động học tập nâng cao trình độ chuyên môn để đáp ứng nhu cầu công việc. Bên cạnh hình thức theo trường lớp, nên chú trọng hình thức tự học. Mạnh dạn nêu các yêu cầu, chủ động tham gia sinh hoạt hội để bày tỏ quan điểm, nguyện vọng về các vấn đề trong quá trình cải cách khu vực công.

- Từ vai trò, vị trí là tổ chức chính trị - xã hội, tham gia với các cơ quan hoạch định chính sách, đề xuất các chương trình cải cách khu vực công với quy mô và lộ trình hợp lý. Phát huy vai trò phụ nữ với cương vị là người lãnh đạo, quản lý trong khu vực công, hay với tư cách là hội viên hội đang làm việc trong khu vực công, tham gia thực sự vào quá trình

cải cách nhằm bảo đảm tính khoa học, khả thi các chủ trương trong cải cách, đồng thời hạn chế ảnh hưởng tiêu cực đến lao động nữ trong khu vực.

- Cần đổi mới phương thức vận động, tập hợp phụ nữ tham gia sinh hoạt hội trong khu vực công. Thông thường, trong khu vực công, lao động đều được đào tạo và sinh hoạt trong tổ chức có quy định rõ ràng, được hưởng các chế độ theo quy định của Nhà nước, nên việc tập hợp, vận động cũng thuận lợi hơn so với khu vực tư. Cùng với quá trình đổi mới phát triển, nhu cầu tinh thần trong cuộc sống ngày càng được chú ý hơn. Do vậy hoạt động của Hội cần hướng đến nhu cầu này, có những hình thức sinh hoạt phong phú, đa dạng để phụ nữ tham gia, bày tỏ suy nghĩ trong công việc và trong cuộc sống.

- Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam cần nghiên cứu và kiến nghị với các cơ quan của Đảng và Nhà nước các cấp xây dựng những quy định cụ thể hơn về số lượng phụ nữ đảm nhiệm vai trò lãnh đạo ở các cơ quan, đơn vị khu vực công, thiết lập các mạng lưới chuyên ngành cho phụ nữ, giúp phụ nữ có động lực và tham gia nhiều hơn vào quá trình cải cách khu vực công nói riêng, vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước nói chung. Đồng thời, cần hình thành các dịch vụ xã hội thân thiện hơn để phụ nữ có thể tham gia và phát triển vào các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội./.

---

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. Phạm Minh Anh, *Vai trò của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở trong việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới ở Việt Nam*, Nxb CTQG - ST, H.2013.

2. Trần Thị Vân Anh, Nguyễn Hữu Minh (chủ biên), *Bình đẳng giới ở Việt Nam: Phân tích số liệu điều tra*, Nxb Khoa học xã hội, H.2008.

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

4. Bộ Nội vụ và Chương trình phát triển Liên hợp quốc (2013), *Báo cáo Bình đẳng giới trong tuyển dụng và bổ nhiệm công chức nữ*.

5. Bộ Tư pháp (2015), *Báo cáo số 301/BC-BTP Đánh giá tình hình triển khai Chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2015, đề xuất giai đoạn 2016-2020*.

6. Chính phủ, *Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 01/12/2009 của 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*.

7. Chionson, R.A. *Tóm tắt: CEDAW và Pháp luật: Nghiên cứu rà soát văn bản pháp luật Việt Nam trên cơ sở giới và quyền qua lăng kính CEDAW*. UNIFEM VIETNAM, H. 2009.

8. Vũ Mạnh Lợi (2011), *Phụ nữ làm lãnh đạo trong khu vực công ở Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới, 26-39.

9. Võ Thị Mai, *Đánh giá chính sách bình đẳng giới dựa trên bằng chứng*, Nxb CTQG - ST, H.2013.

10. Trần Văn Quảng, Trần Thất, Phan Thị Hồng Hà, *Bộ công cụ lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật*, Nxb Tư pháp, H.2014.

11. Thủ tướng Chính phủ, *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*.

12. Trần Anh Tuấn, *Vấn đề bình đẳng giới trong quá trình tiếp tục cải cách chế độ công vụ, công chức*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 8, H. 2008.

13. UNDP (2012), *Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam*.

14. Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội khóa XII, *Báo cáo về kết quả giám sát tình hình thực hiện bình đẳng giới và triển khai thực hiện Luật Bình đẳng giới*, Hà Nội, tháng 5/2009.

15. Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội khóa XII, *Giới và lồng ghép giới với hoạt động của Quốc hội*, H.2009.

16. Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội khóa XIII (2016), *Báo cáo thẩm tra Báo cáo của Chính phủ về việc thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2015 và giai đoạn 2011-2015*.

17. Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương (2008), *Phát huy vai trò của phụ nữ trong công cuộc phát triển bền vững ở Việt Nam*.

18. World Bank, *Báo cáo đánh giá giới tại Việt Nam*, H. 2011.