

NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LÃNH ĐẠO VÀ QUẢN LÝ Ở VIỆT NAM

Lý Minh Thu*

ABSTRACT

In Vietnam today, the achievement of the goal of narrowing the gender gap, creating conditions and opportunities for women to participate, lead and manage in the political system has achieved important achievements, but outside In addition, there are certain limitations. Within the scope of the article, the article delves into clarifying the current situation and issues raised in the implementation of gender equality in leadership and management in the current political system in Vietnam. On that basis, some basic solutions are proposed to improve the effectiveness of gender equality in leadership and management in the current political system in Vietnam.

Keywords: Gender equality; women; women participate in leadership and management; mainstream women.

Received: 20/04/2022; Accepted: 15/05/2022; Published: 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào bộ máy lãnh đạo các cấp và đảm bảo quyền tham chính của phụ nữ luôn được Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm thực hiện nhằm đảm bảo mục tiêu bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong lãnh đạo quản lý nói riêng. Những chủ trương và chính sách của Đảng và Nhà nước có ý nghĩa quan trọng tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo trong hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay, từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị cũng như giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm... Tuy nhiên, vấn đề bình đẳng giới hiện nay còn tồn tại một số hạn chế nhất định chưa phát huy được tiềm năng, năng lực của phụ nữ trong lãnh đạo và quản lý.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khung pháp lý về phụ nữ tham gia lãnh đạo và quản lý đảm bảo bình đẳng giới trong lãnh đạo và quản lý

Trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới 2011-2020 đề ra mục tiêu: “Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị. Phần đầu đạt tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy Đảng nhiệm kỳ 2016 – 2020 từ 25% trở

lên; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2011 – 2015 từ 30% trở lên và nhiệm kỳ 2016 – 2020 trên 35%. Phần đầu đến năm 2015 đạt 80% và đến năm 2020 đạt trên 95% Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ. Phần đầu đến năm 2015 đạt 70% và đến năm 2020 đạt 100% cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ nếu ở cơ quan, tổ chức có tỷ lệ 30% trở lên nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động” [5, tr.2]. Đối với cán bộ lãnh đạo nữ trong bộ máy chính quyền Nhà nước, “Phần đầu đến năm 2020 đạt 95% bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, UBND các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ” [5, tr.2]. Chương trình Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách giai đoạn 2021-2030 đề ra mục 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. Đối với một số ngành, lĩnh vực đặc thù có tỷ lệ nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thấp dưới 30% có thể điều chỉnh mục tiêu cho phù hợp với thực tiễn cơ quan, đơn vị. Tỷ lệ cán bộ nữ trong diện quy hoạch các 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 các 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” [6, tr.2].

Trong giai đoạn 2021 -2030, để đạt mục tiêu thu hẹp khoảng cách giới, tạo điều kiện, cơ hội để phụ nữ và nam giới tham gia, thụ hưởng bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước, Nghị quyết số 28/NQ - CP ngày 03 tháng 3 năm 2021 của Chính phủ đưa ra mục tiêu năm 2025 đạt 60% và đến 2030 đạt 75% các cơ quan quản lý Nhà nước, chính quyền địa phương có lãnh đạo chủ chốt là nữ [3, tr.1].

2.2. Thực trạng và một số vấn đề đặt ra trong Bình đẳng giới với vai trò lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay

2.2.1. Bình đẳng giới trong lãnh đạo, quản lý

Việt Nam là quốc gia được đánh giá có những quyết tâm chính trị cao trong lĩnh vực bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong tham chính nói riêng. Tinh thần bình đẳng cơ hội giữa nam và nữ trong chính trị đã được khẳng định với việc đặt ra các chỉ tiêu cụ thể. Tính đến hết năm 2019, tỷ lệ các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo chủ chốt là nữ đạt 43,3%. Trong nhiệm kỳ 2016 - 2020, UBND các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ đạt như sau: Cấp tỉnh: 32,14%, cấp huyện: 32,64% và cấp xã: 21,95% [2]; tỷ lệ cơ quan Nhà nước có từ 30% nữ trở lên có cán bộ chủ chốt là nữ là: 53% (Bộ/ngành), 45,52% (Cấp tỉnh); 53,74% (Cấp huyện) và 35,64% (Cấp xã) [2].

Theo Báo cáo số 362/BC-CP ngày 18/8/2020 của Chính phủ, thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2019 và giai đoạn 2011-2020, nhiệm kỳ 2015 – 2020, lần đầu tiên có 3 đồng chí nữ là Ủy viên Bộ Chính trị (chiếm tỷ lệ 15,78%). Tỷ lệ nữ tham gia Ban Bí thư đạt 14,3%. Tại Đảng bộ khối ở Trung ương có 10,7% nữ tham gia Ban Chấp hành và 19,4% tham gia Ban Thường vụ; cấp tỉnh có 14,2% nữ tham gia Ban Chấp hành Tỉnh ủy và 10,9% trong Ban Thường vụ tỉnh ủy. Cả nước hiện có 8/63 nữ Bí thư tỉnh ủy, 14 nữ phó Bí thư tỉnh ủy. Tính đến hết tháng 7/2020, tỷ lệ các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo nữ đạt 36,6% (11/30), trong đó có 11/16

nữ thứ trưởng các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ. Đến cuối nhiệm kỳ 2011 – 2015, tỷ lệ UBND các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ ở cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã lần lượt là: 32,14%; 32,64%; 21,95%. Tính đến tháng 7/2020, có 2/63 nữ chủ tịch UBND cấp tỉnh, 19/204 nữ phó chủ tịch UBND cấp tỉnh [4].

Với những thành tựu về bình đẳng giới trong lãnh đạo quản lý của hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay cho thấy sự ưu việt đối với sự nghiệp giải phóng phụ nữ, giải phóng con người của Đảng, Nhà nước ta, sự nỗ lực trong đạt mục tiêu về bình đẳng giới tham gia lãnh đạo quản lý của hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay, đồng thời cũng cho thấy sự vươn lên của phụ nữ Việt Nam.

2.2.2. Vấn đề đặt ra về bình đẳng giới trong lãnh đạo quản lý

a) Bất cập trong hoạch định với thực thi chính sách quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ nữ

Đánh giá lại công tác quy hoạch, bổ nhiệm dưới góc độ bình đẳng giới, Đảng ta chỉ rõ, công tác quy hoạch ở một số nơi 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.

b) Bất cập trong hoạch định và thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ nữ

Ở Việt Nam hiện nay, khoảng cách giới trong đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ cán bộ công chức còn khá lớn. Diễn hình như số học viên nữ tham gia khóa học Cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh khóa 2018 – 2020 là 847 trên tổng số 2.349 người, chiếm tỷ lệ 32% [8]. Cơ hội đào tạo, bồi dưỡng giữa phụ nữ và nam giới có sự khác nhau. Phụ nữ thường chủ yếu có cơ hội tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn ngày, trong khi đó cơ hội đào tạo, đặc biệt đào tạo chuyên môn ở nước ngoài là khan hiếm đối với cán bộ nữ; ở trình độ Cao cấp lý luận chính trị thì nữ vẫn còn thấp hơn so với nam giới; ở đào tạo, bồi dưỡng ngạch quản lý nhà nước càng cao thì nữ công chức được đào tạo càng thấp.

c) Thiếu đồng bộ trong cơ chế, chính sách

Cơ chế, chính sách bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị còn nhiều bất cập. Chẳng hạn, theo

quy định của Pháp luật hiện hành ở Việt Nam, việc thực hiện chế độ hưu trí cho cán bộ nam và nữ chênh lệch 5 năm là một cản trở lớn đối với phụ nữ trong quá trình phấn đấu. Bên cạnh đó, bất cập trong chính sách bình đẳng giới còn thể hiện trong một số quy định. Ngoài ra, một số quy định chưa có sự nhạy cảm như quy định luân chuyển cán bộ, quy hoạch cán bộ, đào tạo bồi dưỡng...

d) Một số cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương còn thiếu quyết tâm chính trị, nhiều định kiến và nhận thức của cộng đồng về tăng cường sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ

Thực tế nghiên cứu ở một số địa phương cũng đã chỉ ra rằng, phụ nữ gặp không ít trở ngại mà nguyên nhân chủ quan do một số cấp ủy và chính quyền địa phương chưa coi trọng công tác cán bộ nữ, thiếu tin tưởng vào khả năng của cán bộ nữ, ngại tuyển dụng nữ; thiếu sự chỉ đạo quyết liệt trong việc triển khai Chỉ thị, Nghị quyết về công tác cán bộ nữ ở địa phương...

Một trong những thách thức đối với việc thúc đẩy bình đẳng giới trong chính trị là định kiến xã hội về sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ. Niềm tin về vai trò của phụ nữ gắn với gia đình và nam giới ngoài xã hội, niềm tin rằng nam giới là người có những tố chất để làm lãnh đạo tốt là rào cản lớn.

2.3. Giải pháp thực hiện bình đẳng giới trong lãnh đạo quản lý của Việt Nam hiện nay

1) Cấp ủy, người đứng đầu cần quán triệt sâu sắc các chủ trương, Nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ nói chung và công tác cán bộ nữ nói riêng.

2) Chú trọng khảo sát, đánh giá về thực trạng đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý trong toàn hệ thống chính trị; đề ra hệ thống các chỉ tiêu cụ thể đối với từng cấp, từng ngành, từng lĩnh vực và trong các khâu của công tác cán bộ, bảo đảm thống nhất, khoa học, phù hợp với thực tiễn và bối cảnh tình hình mới.

3) Các cơ quan Trung ương nêu gương trong việc triển khai thực hiện. Cấp trên phải thường xuyên kiểm tra cấp dưới, kịp thời đánh giá, khen thưởng những nơi làm tốt và có chế tài cụ thể đối với những nơi chưa nghiêm túc thực hiện gắn với trách nhiệm người đứng đầu.

4) Cơ quan làm công tác tổ chức - cán bộ các

cấp cần nâng cao hơn nữa vai trò, trách nhiệm trong việc tham mưu về công tác cán bộ, nhất là cán bộ nữ. Ngoài việc nắm chắc chuyên môn, nghiệp vụ, cần tập huấn thêm kiến thức về bình đẳng giới cho những cán bộ làm công tác tham mưu về công tác cán bộ.

5) Nâng cao nhận thức về giới, cũng như quyền của phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý. Đối tượng cần chú trọng nâng cao nhận thức về giới và quyền của phụ nữ là cán bộ lãnh đạo Đảng, chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội.

6) Hoàn thiện các cơ chế, chính sách khuyến khích phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý, chú trọng phát hiện nguồn, tạo điều kiện để cán bộ nữ tiềm năng được đào tạo, bồi dưỡng đủ năng lực và trình độ tham gia lãnh đạo, quản lý.

7) Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và năng lực cho cán bộ nữ, đặc biệt đối với cán bộ nữ cấp cơ sở.

3. Kết luận

Nâng cao vị thế của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị có vai trò đặc biệt quan trọng, nhằm bảo đảm mục tiêu bình đẳng giới và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững, hội nhập quốc tế của đất nước. Để phụ nữ có quyền bình đẳng thật sự trong lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị ở Việt Nam, trong thời gian tới, các cấp, các ngành cần phối hợp chặt chẽ thực hiện các giải pháp đồng bộ, phù hợp cũng như bản thân phụ nữ cần nỗ lực hơn nữa trong học tập, không ngừng nâng cao chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và xoá bỏ những định kiến xã hội đối với hình ảnh phụ nữ tham gia lãnh đạo quản lý trong hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Australian Aid, Bộ Lao động – Thương binh và xã hội, UN WOMEN, Báo cáo rà soát tình hình thực hiện chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020.

2. Chính phủ (2021), *Nghị quyết số 28/NQ-CP Ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030*, Hà Nội ngày 03 tháng 3 năm 2021.

3. Chính phủ (2019), *Báo cáo số 362/BC-CP ngày 10/8/2020 về việc thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2019 và giai đoạn 2011 – 2020*, Hà Nội.