

BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG QUẢN LÝ, SỬ DỤNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NỮ

Nguyễn Thị Hồng Hải *

Bùi Thị Ngọc Mai **

Tóm tắt: Bảo đảm bình đẳng giới (BDG) trong quản lý cán bộ, công chức (CBCCC) là một trong những yếu tố bảo đảm hiệu lực, hiệu quả của nền công vụ khi vai trò, trách nhiệm, năng lực của mỗi giới được đánh giá đúng và tạo điều kiện phát huy trong quá trình thực thi công vụ. Thực tế cho thấy, mặc dù hệ thống pháp luật và việc thực hiện pháp luật của Việt Nam về BDG nói chung và đối CBCCC trong cơ quan hành chính nhà nước (CQHCHNN) nói riêng tương đối tiến bộ, được cộng đồng thế giới đánh giá cao, nhưng kết quả vẫn chưa được như mong muốn. Bài viết bàn về một số bất cập trong quản lý, sử dụng đội ngũ CBCCC nữ, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả vấn đề này trong thời gian tới.

Từ khóa: công chức nữ, bình đẳng giới, quản lý cán bộ, công chức nữ

Abstract: Ensuring gender equality in management of cadres and civil servants is a factor to ensure the effectiveness and efficiency of the civil service when the roles, responsibilities and capacities of each gender are assessed correctly and facilitates promotion in the performance of public duties. In fact, although the legal system and the implementation of Vietnam's legal system on gender equality in general and civil servants in state administrative agencies in particular are relatively progressive, is always appreciated by community in the world appreciates but the results have not been as expected. This article discusses some shortcomings in the management, uses female cadres and civil servants in the State's administrative agencies and proposes some solutions to improve the efficiency of this issue in the future.

Keywords: female civil servants, gender equality, cadres management, female civil servants

Ngày nhận bài: 26/5/2019 Ngày sửa bài: 20/6/2019 Ngày duyệt đăng: 20/7/2019

1. Một số kết quả đạt được về bình đẳng giới trong quản lý, sử dụng cán bộ, công chức nữ

1.1. Về chính sách, pháp luật

Bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ là quan điểm xuyên suốt của Đảng, Nhà nước ta. Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính

* PGS, TS, ** TS, Học viện Hành chính Quốc gia

sách về BDG nhằm phát huy ngày càng tốt hơn vị trí, vai trò của phụ nữ trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, nhấn mạnh thực hiện bình đẳng nam nữ. Điều này đã được thể hiện rõ trong hệ thống văn bản về vấn đề này.

Năm 2006, Nhà nước đã ban hành Luật BDG nhằm xóa bỏ sự phân biệt đối xử về giới. Ngày 27/4/2007, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 11-NQ/TW về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước. Ngày 24/12/2010, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 2351/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia về BDG giai đoạn 2011-2020. Ngày 02/10/2015, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1696/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình hành động quốc gia về BDG giai đoạn 2016-2020 nhằm giảm khoảng cách giới và nâng cao vị thế của phụ nữ trong một số lĩnh vực, ngành, vùng, địa phương có bất BDG hoặc có nguy cơ bất BDG cao, góp phần thực hiện thành công Chiến lược quốc gia về BDG giai đoạn 2011-2020.

Đối với CBCC, xét từ góc độ giới, pháp luật hiện hành đã tương đối hoàn thiện với các quy định bảo đảm nguyên tắc BDG và không phân biệt đối xử giữa nam và nữ, các quy định hỗ trợ phụ nữ khi mang thai và nuôi con nhỏ và một số quy định đặc thù đối với phụ nữ. Ví dụ:

Luật Cán bộ công chức năm 2008 quy định thực hiện BDG trong nguyên tắc quản lý CBCC; CBCC không được phân biệt đối xử dân tộc, nam nữ, thành phần

xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo dưới mọi hình thức; người đăng ký dự tuyển công chức không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo; không thực hiện biệt phái công chức nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi; không giải quyết thôi việc đối với công chức nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi, trừ trường hợp xin thôi việc theo nguyện vọng...

- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thi đua, khen thưởng quy định bảo đảm nguyên tắc BDG trong thi đua, khen thưởng.

Bên cạnh đó, nhiều quy định được lồng ghép vấn đề BDG trong nhiều đạo luật có liên quan như Luật giáo dục đại học, Luật việc làm, Luật thống kê, Luật công đoàn... cũng góp phần để nữ CBCC có được vị trí bình đẳng với nam giới trong môi trường làm việc hay khi tham gia các hoạt động giáo dục, đào tạo.

Trên cơ sở quy định của các đạo luật, một loạt các văn bản hướng dẫn chi tiết đã được ban hành nhằm cụ thể hóa các nguyên tắc và biện pháp thúc đẩy BDG ở nước ta. Nhiều chiến lược, chương trình hành động, nhiều văn bản pháp luật được ban hành nhằm cụ thể hóa những chủ trương, chính sách của Đảng đã và đang đi vào cuộc sống, tạo chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và hành động của người dân trong công tác BDG. Nhờ đó, vị thế của phụ nữ trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội không ngừng được nâng cao.

1.2. Về thực hiện chính sách, pháp luật

Việc thực hiện chính sách, pháp luật về BĐG ở Việt Nam đã đạt được một số kết quả tích cực. Điều này thể hiện rõ trong việc nam, nữ bình đẳng trong tham gia quản lý nhà nước, tham gia hoạt động xã hội, tham gia xây dựng và thực hiện hương ước, quy ước của cộng 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; tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử vào vị trí 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; bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí lãnh đạo, quản lý của cơ quan, tổ chức.

Nhìn chung, vấn đề BĐG trong hoạt động quản lý, sử dụng CBCC nữ đã có nhiều chuyển biến tích cực. Cụ thể:

Một là, trong quá trình quy hoạch cán bộ nữ, Đảng ta luôn quán triệt tinh thần dân chủ, lựa chọn và ưu tiên cán bộ nữ, góp phần tạo ra lực lượng cán bộ nữ kế cận, kế tiếp dồi dào, khắc phục dần dần tình trạng hụt hẫng, thiếu nguồn cán bộ nữ ở một số ngành, lĩnh vực.

Hai là, công tác giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ nữ đã được Đảng, Nhà nước, các cấp chính quyền từ Trung ương đến địa phương quan tâm hơn. Phụ nữ được tạo điều kiện tối đa về thời gian, cơ sở vật chất đào tạo, có nhiều hình thức

học tập phù hợp để phụ nữ tham gia. Việc học tập nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ đã trở thành nhu cầu bức xúc và tạo được ý thức tự giác trong đội ngũ cán bộ nữ;

Ba là, Đảng, Nhà nước đã quan tâm nhiều hơn đến chính sách cán bộ nữ, nhiều chủ trương, chính sách hỗ trợ phụ nữ và cán bộ nữ được triển khai đồng bộ, trong đó có nhiều chính sách khuyến khích CBCC nữ tham gia học tập, nâng cao trình độ, phấn đấu trở thành cán bộ lãnh đạo, quản lý;

Bốn là, công tác bố trí, sử dụng cán bộ nữ luôn được Đảng, Nhà nước quan tâm sát sao, việc nhận xét, đánh giá cán bộ nữ ngày càng đi vào chiều sâu và thực chất hơn.

2. Một số hạn chế trong quản lý, sử dụng cán bộ, công chức nữ

Bên cạnh những kết quả trên đây, đánh giá chung, bất BĐG vẫn tồn tại trong hoạt động quản lý, sử dụng đội ngũ CBCC nữ. Trong hoạt động công vụ, phụ nữ chưa được tạo điều kiện để phát huy đầy đủ khả năng và sự đóng góp của mình cũng như chưa thụ hưởng công bằng so với nam giới.

Quốc gia đạt tiến bộ về BĐG trước hết được thế giới nhìn nhận thông qua các con số thống kê về tỷ lệ nữ nghị sĩ, nữ lãnh đạo trong khu vực công. Do đó, một biểu hiện rõ nét của những hạn chế trong quản lý, sử dụng CBCC nữ đó là sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị và giữ vai trò lãnh đạo và quản lý trong khu vực

nhà nước Việt Nam. Điều này còn một số mặt hạn chế sau:

2.1. Số lượng nữ giới tham gia chính trị thấp

Hiện nay, phụ nữ tham gia trong lĩnh vực chính trị có tỷ lệ thấp. Điều này cũng thể hiện thực trạng số lượng cán bộ công chức nữ tham gia chính trị. Tuy đã có nhiều tiến bộ, song tỷ lệ nữ giới tham gia chính trị vẫn chưa đạt chỉ tiêu, chưa tương xứng năng lực và sự phát triển của lực lượng lao động nữ.

Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị (Khóa X) “Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước” đã đưa ra chỉ tiêu: phấn đấu đến năm 2020, nữ đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân (HĐND) các cấp từ 35% đến 40%. Chiến lược quốc gia về BDG giai đoạn 2011-2020 cũng xác định phấn đấu tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu HĐND các cấp nhiệm kỳ 2016-2021 là trên 35%. Tuy phụ nữ chiếm tới 51,5% dân số Việt Nam và 48% lực lượng lao động trong xã hội nhưng đại diện nữ tại Quốc hội chỉ đạt 24,4%; tỷ lệ nữ đại biểu HĐND cấp tỉnh là 25,7%, cấp huyện là 24,6% và cấp cơ sở là 27,7%. Việt Nam xếp hạng thứ 54 trên bảng xếp hạng tỷ lệ phụ nữ tham chính toàn cầu từ năm 2005 đến năm 2015. Vị thứ này rất khiêm tốn so với nhiều nước trong khu vực Đông Nam Á như Philippines (thứ 45), Lào (thứ 53) [1].

Số liệu cho thấy, tỉ lệ phụ nữ tham gia trong lĩnh vực chính trị ở các cấp đều

chưa đạt mục tiêu. So với thế giới, chỉ số khoảng cách giới trong trao quyền về chính trị của Việt Nam không thuộc nhóm nước có thứ hạng cao (mặc dù đa số các quốc gia đều có chỉ số này thấp), chứng tỏ tình trạng bất BDG trong trao quyền trong chính trị giữa nam và nữ là khá lớn.

2.2. Số lượng nữ giới giữ vị trí lãnh đạo, quản lý thấp

Trong hệ thống hành pháp, số phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo, đặc biệt là cấp trưởng, so với nam giới còn khoảng cách rất xa. Điều này thể hiện như sau:

- Tại các cơ quan quản lý nhà nước cấp trung ương, nữ bộ trưởng và tương đương chỉ (khoảng 4,55%); nữ thứ trưởng và tương đương (chiếm khoảng 7,7%). Tỷ lệ nữ vụ trưởng và tương đương là 7,8%, nữ vụ phó và tương đương là 13,4% [6].

- Tỷ lệ bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo chủ chốt là nữ thậm chí có xu hướng giảm, nếu năm 2015 là 47% thì hiện nay chỉ đạt 40%, còn rất xa so với chỉ tiêu đặt ra là 95% vào năm 2020;

- Ở cấp tỉnh/thành, trong cơ Ủy ban nhân dân (UBND), tỷ lệ phụ nữ là chủ tịch nhiệm kỳ 2011-2016 là 1,58% (giảm 1,54% so với nhiệm kỳ trước), tỷ lệ phụ nữ là phó chủ tịch là 10,42% (giảm 5,66%). Theo các đánh giá, trong nhiệm kỳ 2016-2021, tỷ lệ phụ nữ là Chủ tịch UBND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương chiếm tỷ lệ rất ít.

Các số liệu trên mô tả bức tranh đại

diện ít ỏi của phụ nữ, nhất là ở các vị trí đứng đầu các cơ quan. Cho dù sự bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực tham chính đã được đảm bảo trong khung pháp lý nhưng càng ở vị trí cao, số lượng và tỷ lệ phụ nữ tham gia thực tế càng thấp dần.

2.3. Cán bộ công chức nữ tham gia lãnh đạo quản lý ít thẩm quyền quyết định

Các báo cáo cho thấy tỷ lệ phụ nữ nắm giữ các vị trí ra quyết sách không cao. Khi so sánh với quốc tế, Việt Nam xếp thứ 83 trên 129 quốc gia về số lượng nhà lập pháp, quan chức và quản lý cao cấp. Cứ 78 quan chức cao cấp nam, có 22 quan chức cao cấp nữ. Khi xét đến số lượng nữ bộ trưởng, Việt Nam xếp thứ 124 trên 129 quốc gia.

Trong hoạt động công vụ, phụ nữ chủ yếu đảm nhiệm vai trò hỗ trợ hơn là chỉ đạo và ra quyết sách. Phụ nữ ít giữ vai trò cấp trưởng. Đa số CBCC nữ làm lãnh đạo, quản lý được bố trí làm cấp phó và thường được bố trí đảm nhiệm trong những lĩnh vực mềm như “văn hóa - xã hội” [3].

Có lý do để quan ngại về sự tham gia và đại diện của phụ nữ. Số lượng nữ tham gia còn quá ít cho nên tiếng nói của họ không đủ mạnh. Thêm vào đó, đại đa số không ở vị trí chủ chốt hay các mảng công việc ít mang tầm chiến lược cho nên phụ nữ tham chính có tiếng nói, song không thực sự mang tính quyết định.

3. Nguyên nhân của những hạn chế

Những hạn chế trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó có những nguyên

nhân cơ bản sau đây:

3.1. Rào cản từ khung chính sách, pháp luật

Thế giới đã ghi nhận những nỗ lực của Việt Nam trong quá trình thực hiện BDG. Tuy nhiên, vấn đề BDG có những điểm chưa đi vào thực chất. Các chính sách, quy định của pháp luật vẫn còn phân biệt đối xử về giới. Điển hình là quy định chênh lệch về độ tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ.

Tuổi nghỉ hưu hiện tại ở Việt Nam là 55 đối với nữ và 60 đối với nam. (Mặc dù dự thảo Bộ luật Lao động đang có đề xuất thay đổi tuổi nghỉ hưu hướng tới 60 tuổi với nữ và 62 tuổi với nam nhưng dự thảo này chưa thông qua và nếu thông qua thì lộ trình thực hiện là rất dài đối với nữ giới) [4]. Sự khác biệt về tuổi nghỉ hưu gây bất lợi đối với phụ nữ ở một số điểm:

- Rút ngắn thời gian làm việc và giai đoạn thăng tiến;
- Ít cơ hội thăng tiến hơn;
- Thu nhập tổng cộng ít hơn;
- Hạn chế khả năng đóng góp hiệu quả do họ buộc phải về hưu khi họ đang ở đỉnh cao của sự nghiệp;
- Sự phân biệt tuổi nghỉ hưu tác động đối với con đường sự nghiệp trước khi về hưu. Khác biệt tuổi nghỉ hưu dẫn đến quy định tuổi liên quan đến quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đề cử và bổ nhiệm.

Đây là nguyên nhân sâu xa dẫn tới thực trạng có sự chênh lệch về vị trí, vai trò,

điều kiện, cơ hội phát huy năng lực giữa nữ CBCC so với nam CBCC trong quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng tại các cơ quan, tổ chức của Nhà nước.

Ở khâu quy hoạch, CBCC nữ gặp phải những bất lợi do thời điểm được quy hoạch rơi vào giai đoạn lập gia đình và sinh con. CBCC nữ sẽ mất cơ hội được đưa vào quy hoạch nếu ở tuổi 46 hoặc mất cơ hội được bổ nhiệm nếu ở tuổi 51 do không đủ tuổi để làm việc thêm 2 nhiệm kỳ (10 năm) hoặc ít nhất một nhiệm kỳ trước nghỉ hưu. Với phụ nữ, quy định trần tuổi này là khá thách thức. Tính theo những sự kiện của vòng đời gia đình, những hoạt động như sinh con, chăm sóc con nhỏ và các thành viên trong gia đình, quản lý việc nhà, quản lý việc học tập của con, hầu hết vẫn là trách nhiệm của phụ nữ và đều ít nhiều ảnh hưởng đến thời gian thực tế công tác và tiếp đó là khả năng thăng tiến do bị trễ thời gian hoàn thành các tiêu chuẩn cứng về đào tạo và ít thời gian hơn trong thể hiện năng lực lãnh đạo. Ngay cả khi vượt qua được những thách thức này, phụ nữ vẫn phải tiếp tục phấn đấu để khẳng định năng lực, để được lãnh đạo công nhận và lựa chọn sớm hơn nam giới 5 năm nếu không muốn bị loại vì độ tuổi. Đa số phụ nữ hoặc phải chấp nhận hi sinh các hạnh phúc cá nhân để tập trung trong công việc, hoặc từ chối tham gia cuộc đua, hoặc phải nỗ lực với sự ủng hộ lớn từ gia đình.

Về đào tạo, theo yêu cầu của hầu hết các chương trình và học bổng đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ tại các cơ sở nước ngoài, ứng viên phải dưới 35 tuổi cho trình độ thạc sỹ

và dưới 40 tuổi cho trình độ tiến sỹ; đồng thời phải có ít nhất 2 năm kinh nghiệm mới được dự tuyển. Quy định về độ tuổi này có thể không ảnh hưởng đến nam giới, nhưng với CBCC nữ lại là một bất lợi vì đa số CBCC nữ ở độ tuổi này phải chịu áp lực kết hôn và sinh con nên sẽ rất khó có cơ hội tham gia.

Công tác ĐTBĐ CBCC là khâu quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng, nhưng việc tạo cơ chế, chính sách, ĐTBĐ đối với CBCC nữ vẫn ở trong tình trạng chung chung, cào bằng, chưa tính tới đặc thù giới. Tốt nghiệp đại học, nam nữ cùng ra trường, cơ hội phấn đấu ngang nhau. Nhưng do mất gần chục năm gắn với thiên chức làm mẹ, cho nên phụ nữ đã mất đi nhiều cơ hội đào tạo, đề bạt. Phải đến 34, 35 tuổi mới ổn định gia đình, con cái, lúc đó đồng nghiệp nam đã tiến một bước dài, bỏ khá xa phụ nữ. Trong khi đó, các chính sách hỗ trợ phụ nữ trong khoảng thời gian này hầu như bị bỏ trống.

Khi tuổi nghỉ hưu không công bằng, thì điều kiện tuổi tham gia đào tạo, bồi dưỡng cũng không công bằng. Nam giới sẽ dễ được chọn tham gia đào tạo, bồi dưỡng hơn do tính chi phí hiệu quả cao hơn vì họ có thời gian làm việc tiềm năng dài hơn. Báo cáo năm 2012 của Trung tâm Nghiên cứu phụ nữ thấy rằng, khi rà soát tất cả các quy định và chính sách liên quan đến tuyển dụng, đề bạt và đề cử tham gia đào tạo, bồi dưỡng, không có biện pháp cụ thể nào để tăng tỷ lệ đại diện nữ trong các vị trí cao cấp. Các chính sách cán bộ được áp dụng như nhau đối với nam và nữ, mặc dù phụ nữ phải đối mặt với các rào cản để

thăng tiến.

Như vậy, chính sách tuổi về hưu (nữ 55 tuổi, nam 60 tuổi) một mặt tạo điều kiện dễ phụ nữ có thêm thời gian nghỉ ngơi và chăm sóc sức khỏe, tạo điều kiện hưởng lợi cho những nhóm phụ nữ ở các ngành nghề nặng nhọc, độc hại, nhưng mặt khác đang tạo ra những áp lực đối với phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý phần đầu vào các vị trí nghề nghiệp của mình. Những quy định về độ tuổi này đang đặt nam và nữ trên những mặt bằng so sánh khác nhau, và trong tương quan so sánh này nam giới đang ở vị thế có lợi hơn.

3.2. "Rào cản" từ định kiến giới

Khảo sát năm 2013 của Quỹ Châu Á phối hợp với Viện Nghiên cứu xã hội, Kinh tế và Môi trường (iSEE) và Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và Môi trường trong Phát triển (CgFED) đã đưa ra kết luận rằng: quan niệm về vai trò truyền thống của giới vẫn còn in đậm trong xã hội và các thể chế của Việt Nam. Phụ nữ Việt Nam hiện nay vẫn phải đối mặt với nhiều thách thức từ định kiến giới. Đặc trưng từ hệ tư tưởng Nho giáo vẫn rất nặng nề với quan điểm phổ biến về vai trò chính của phụ nữ là trong gia đình và chăm sóc con cái. Điều này cũng ủng hộ cho niềm tin nam giới là lãnh đạo "tự nhiên" và phụ nữ không là và không nên là lãnh đạo. Thống điệp như vậy tác động đến giáo dục và truyền thông của Việt Nam.

Ở không ít cơ quan, do những định kiến về giới nên CBCC nữ dù có trình độ và phẩm chất ngang bằng, thậm chí cao

hơn nam giới, nhưng vẫn gặp nhiều khó khăn hơn nam giới khi được xem xét đề cử hoặc tạo điều kiện để học tập và bồi dưỡng nghiệp vụ. Có những phụ nữ gặp phải định kiến của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, đồng nghiệp nam giới có tư tưởng "trọng nam, khinh nữ". Phần lớn nam giới coi việc chăm sóc gia đình, con cái là trách nhiệm của người phụ nữ. Sự phân đầu của họ thường bị đặt lên bàn cân, mà cán cân ấy luôn lệch về phía "bỏ phận" đàn bà. Quan niệm ấy chính là "rào cản" đáng kể trên bước đường thăng tiến sự nghiệp của phụ nữ. Bởi vậy, phụ nữ làm cán bộ lãnh đạo, quản lý, dù ít hay nhiều, đều vấp phải những khó khăn khi cân bằng giữa gia đình và sự nghiệp.

Ở những nơi ít lãnh đạo nữ, "vấn đề bộ mặt" đối với nam giới có thể dẫn đến phân ứng tiêu cực đối với phụ nữ đảm nhiệm vị trí lãnh đạo. Nếu một nam và nữ có năng lực như nhau, nam giới sẽ thường được lựa chọn. Nhiều khi không chỉ là nam giới bầu cho nam giới mà phụ nữ cũng bầu cho nam giới. Điều này có thể là do mọi người, đặc biệt là nam giới, không thích dưới quyền lãnh đạo của phụ nữ.

Trong đời sống riêng, chuẩn mực phổ biến là phụ nữ chịu trách nhiệm chính đối với công việc gia đình và gia đình được ưu tiên hơn sự nghiệp. Theo tập quán và chuẩn mực, một người phụ nữ phải được chồng đồng ý khi theo đuổi một vị trí hoặc địa vị cao hơn. Người phụ nữ cần có sự đồng ý của chồng, tuy nhiên, điều này lại không áp dụng khi người đàn ông muốn thăng tiến trong sự nghiệp.

Trên đây là những yếu tố làm hạn chế khả năng cống hiến, năng lực lãnh đạo của phụ nữ. Và như thế, cơ hội tham chính của phụ nữ đã bị hạn chế ngay từ khi họ còn chưa bắt đầu. Các quan niệm rập khuôn về hình ảnh lãnh đạo, quản lý đang cản trở nỗ lực phấn đấu của CBCC nữ.

Tim hiểu về những khó khăn chủ yếu cản trở cán CBCC nữ từ phía gia đình và xã hội cho thấy, có 2 trở ngại chính, trong đó “gánh nặng công việc gia đình” và “trở ngại trọng nam khinh nữ còn nặng nề” là trở ngại lớn nhất trong quá trình thăng tiến và phát triển sự nghiệp. Trong khi đó, việc thiếu các dịch vụ hỗ trợ phụ nữ giảm bớt gánh nặng công việc gia đình và việc nam giới trong gia đình chưa sẵn sàng chia sẻ việc nhà với phụ nữ khiến phụ nữ phải duy trì vai trò người đảm nhận chính.

Tóm lại, định kiến giới đang là rào cản ngăn trở nhiệt tâm cống hiến và sự thăng tiến của CBCC nữ. Vươn lên hay bằng lòng với bản phận, thiên chức làm vợ, làm mẹ, phụ thuộc lớn vào nỗ lực khắc phục khó khăn của chính nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Do đó, đằng sau thành công của người phụ nữ, là sự hy sinh, dấn thân gấp đôi, gấp ba so với nam giới. Đó là tâm tư chung của những CBCC nữ thành đạt, có địa vị trong xã hội.

3.3. Tâm quan trọng của người đứng đầu cơ quan, tổ chức

Thái độ của thủ trưởng trong CQHCCN đóng vai trò chủ chốt đối với sự tiến bộ của CBCC nữ. Trên thực tế, họ là người quyết định có tuân thủ các văn bản pháp

lý, các quy định của trung ương không. Thái độ của họ đối với BDG quyết định tuân thủ và thực thi các chính sách BDG. Thủ trưởng cơ quan, đơn vị tích cực giải quyết các vấn đề nhân sự nữ thể hiện cam kết mạnh mẽ đối với phát triển nhân lực của đơn vị nói chung và lãnh đạo nữ nói riêng và ngược lại.

Sự tích cực của thủ trưởng đơn vị thể hiện qua khả năng đạt được các chỉ tiêu giới trong hoàn cảnh cụ thể của cơ quan, các biện pháp công bằng và khách quan khi đánh giá CBCC nữ, có các kế hoạch tương lai và quan tâm đến giới trong bồi dưỡng và phát triển nhân sự.

Có thể nói, các chính sách hiện hành quan tâm tới phụ nữ, nhưng các chính sách này lại thường ở tầm vĩ mô. Việc áp dụng chính sách ở các cơ quan khác nhau, trong bối cảnh cụ thể, phụ thuộc nhiều vào cách thức người đứng đầu cơ quan phát huy năng lực của phụ nữ, tạo ra các điều kiện thuận lợi cho sự phát triển của CBCC nữ.

4. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng cán bộ, công chức nữ

4.1. Hoàn thiện quy định về tuổi đối với CBCC nữ

Cần hoàn thiện chính sách BDG theo hướng thống nhất, liên thông để đảm bảo quyền lợi của CBCC nữ một cách thực sự.

Trước mắt, cần rà soát các văn bản quy phạm pháp luật từ góc độ giới, bổ sung và hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật

BĐG nhằm tạo cơ hội và đảm bảo quyền lợi chính đáng cho phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý. Đặc biệt, cần rà lại các quy định liên quan đến độ tuổi ĐTBĐ; tuổi đẻ bặt, bổ nhiệm CBCC nữ; tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ đang tồn tại trong các văn bản hiện nay.

Nguyên nhân sâu xa nhất của vấn đề bất BĐG trong tuyển dụng, ĐTBĐ, quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm, bầu cử đều liên quan đến tuổi nghỉ hưu của CBCC nữ thấp hơn nam giới. Do vậy, các nhà hoạch định chính sách cần sửa đổi Bộ luật Lao động về quy định tuổi nghỉ hưu đối với lao động nữ, nhất là CBCC nữ theo hướng linh hoạt, phù hợp từng đối tượng, ngành nghề. Đối với cán bộ nữ giữ các chức danh bầu cử theo nhiệm kỳ làm công tác chuyên trách, đề nghị không quy định tuổi tái cử, làm nhiệm vụ đến tuổi nghỉ hưu.

Kết quả tham vấn cho thấy đa số ý kiến ủng hộ phương án cần quy định tuổi nghỉ hưu như nhau giữa lao động nam và nữ, đồng thời cho phép lao động nữ được quyền lựa chọn nghỉ hưu sớm hơn ở một số ngành nghề, công việc có tính chất đặc thù. Do đó, cần xem xét xóa bỏ các thực tiễn phân biệt đối xử, sửa đổi luật lao động để đảm bảo nam và nữ nghỉ hưu ở tuổi tối đa và tối thiểu như nhau. Đồng thời, xem xét xóa bỏ giới hạn tuổi đối với phụ nữ trong tuyển dụng, bổ nhiệm và đề cử tham gia ĐTBĐ.

4.2. Thực hiện chỉ tiêu về BĐG quyết liệt hơn

Tiếp tục chỉ đạo thực hiện Nghị quyết

11-NQ/TW của Bộ Chính trị, đưa các chỉ tiêu về BĐG vào quá trình hoạch định chính sách của các địa phương, các bộ, ngành một cách quyết liệt hơn. Đây là giải pháp mang tính chiến lược, lâu dài để bảo đảm tiếng nói và quyền lực chính trị của người phụ nữ, góp phần thúc đẩy BĐG một cách bền vững. Áp dụng chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và bổ nhiệm cụ thể, nhằm đảm bảo 30% phụ nữ đảm nhiệm vị trí phó vụ trưởng và vụ trưởng trong các cơ quan của chính phủ (cả cấp phòng) và trong cơ quan Đảng.

Đặc biệt nhấn mạnh trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc đảm bảo thực hiện chỉ tiêu về BĐG trong cơ quan.

Quan trọng hơn, cần áp dụng các biện pháp kỷ luật nghiêm khắc, nếu không đạt được các chỉ tiêu. Đồng thời, áp dụng hệ thống khen thưởng để ghi nhận những cơ quan có thực tiễn quản lý, sử dụng nhân sự tiến bộ, dẫn đến tăng tỷ lệ nữ giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý

4.3. Tăng cường các hoạt động hỗ trợ nữ CBCC nhằm thực hiện BĐG

Tiến hành các chương trình tập huấn và hướng dẫn cho phụ nữ ở cấp thấp, để chuẩn bị thăng tiến và hoạt động hiệu quả ở các vị trí cao cấp hơn. Thực hiện chính sách nghỉ thai sản của bố, mẹ hoặc của bố, để chứng tỏ chính phủ ủng hộ nam giới đóng vai trò lớn hơn trong chăm sóc trẻ và hỗ trợ vợ theo đuổi sự nghiệp. Tiến hành các chương trình tập huấn trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng ưu tiên nữ sinh viên

và cung cấp các kỹ năng mềm như diễn thuyết trước công chúng, tranh luận, lập luận, giao tiếp với cử tri, dự thảo chính sách, xây dựng kế hoạch hành động và thông tin cho phụ nữ các quy trình lựa chọn và đề cử.

4.4. Thay đổi quan niệm nhằm nâng cao BDG

Đây là vấn đề không đơn giản, cần nhiều thời gian và tác động dưới nhiều hình thức khác nhau:

- Tiến hành các chiến dịch nâng cao nhận thức và thay đổi thái độ nhằm vào nam giới trong khu vực nhà nước về vai trò nam giới cần đảm nhận trong gia đình để cho phép và hỗ trợ phụ nữ theo đuổi và thành công trong sự nghiệp và về cách thức để các đồng nghiệp nam có thể hướng dẫn, ủng hộ và thúc đẩy thăng tiến của đồng nghiệp nữ.

- Giảm thiểu tối đa việc tạo ra các thông tin, hình ảnh tách biệt quá rõ ràng là vai trò của phụ nữ, đầu là vai trò của nam giới theo một cách nhìn nhận nào đó và các hình ảnh, thông tin chứa đựng các khuôn mẫu về vai trò giới truyền thống cùng định kiến đặt phụ nữ trong khuôn khổ gia đình trên các phương tiện thông tin đại chúng và ở các khu vực công cộng;

Tiến hành các chiến dịch nâng cao nhận thức hướng tới các lãnh đạo Đảng và Chính phủ, nhấn mạnh tầm quan trọng và hiệu quả khi có tỷ lệ công bằng phụ nữ trong các vị trí ra quyết sách và đề xuất các thực tiễn tốt nhất để tăng số lượng phụ nữ nắm giữ các vị trí cao cấp;

- Ủng hộ truyền thông công tác nhiều hơn với các lãnh đạo nữ nhằm nêu quan điểm của phụ nữ đối với các tranh luận và vấn đề hiện tại và khuyến khích truyền thông tìm kiếm và giới thiệu quan điểm của phụ nữ đối với các vấn đề một cách bình đẳng và công bằng.

- Tiến hành các khóa tập huấn, bồi dưỡng lãnh đạo nữ tại các trường cao đẳng, đại học nhằm lôi kéo nữ thanh niên, khuyến khích và cung cấp cho họ kiến thức, kỹ năng và tự tin để trở thành lãnh đạo, quản lý;

Hợp tác với thanh niên để lôi kéo thanh niên đối với vấn đề BDG, quyền của phụ nữ, vai trò của nam giới trong chăm sóc con và quản lý gia đình và vai trò của phụ nữ với tư cách là lãnh đạo tại công sở và trong cộng đồng.

4.5. Xây dựng tiêu chí cụ thể đánh giá mức độ BDG trong quản lý CBCC

Một trong những nguyên nhân của hiện trạng bất BDG trong quản lý, sử dụng CBCC nữ là sự thiếu vắng các tiêu chí cụ thể để đánh giá mức độ BDG trong quản lý CBCC. Do đó, việc xây dựng các tiêu chí đánh giá BDG trong quản lý CBCC là cấp thiết.

BDG trong hoạt động quản lý CBCC không đơn giản là nam - nữ có số lượng ngang nhau tham gia vào công vụ; cũng không có nghĩa coi nam, nữ là giống nhau, không tính đến yếu tố tâm sinh lý, yếu tố xã hội của từng giới trong hoạt động công vụ. BDG trong hoạt động quản lý CBCC thể hiện ở chỗ tạo điều kiện nam và nữ

cùng có vị thế xã hội như nhau khi tham gia và thực hiện công vụ; sự tương đồng và khác biệt của nam và nữ (dưới góc độ giới và giới tính) được thừa nhận và được coi trọng như nhau để phát huy đầy đủ các tiềm năng của từng giới; cả CBCC nam và nữ đều có cơ hội, nghĩa vụ và quyền lợi như nhau trong quá trình thực hiện công vụ, được hưởng các lợi ích bình đẳng như nhau theo các nguyên tắc nhất định.

Cần xây dựng tiêu chí về vấn đề này trên 4 nhóm:

- Bảo đảm BDG trong nội dung thể chế, chính sách quản lý CBCC.

- Đánh giá việc thực hiện thể chế, chính sách về BDG trong quản lý CBCC.

- Kiểm tra, giám sát bảo đảm hiệu lực, hiệu quả BDG trong quản lý CBCC.

- Đánh giá kết quả BDG trong quản lý CBCC [3].

4.6. Tăng cường thực hiện chức năng đại diện của tổ chức Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam

Cần tăng cường thực hiện chức năng đại diện của tổ chức Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam thông qua quy định trách nhiệm của các cấp Hội trong công tác cán bộ nữ; chủ động, tích cực tham mưu, đề xuất, tham gia xây dựng và thực hiện các chủ trương, chính sách về công tác cán bộ nữ; phát hiện, bồi dưỡng, giới thiệu nguồn cán bộ nữ có chất lượng cho các cấp ủy Đảng; tham gia có hiệu quả vào công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ nữ ở các cấp.

4.7. Xây dựng đội ngũ chuyên gia về lồng ghép giới tại Ban Tổ chức Trung ương và Bộ Nội vụ

Nâng cao nhận thức giới, kỹ năng lồng ghép giới cho đội ngũ CBCC lãnh đạo, quản lý và tham mưu về công tác nhân sự tại các cơ quan, đơn vị, địa phương; xây dựng, phát huy năng lực và sức mạnh của đội ngũ chuyên gia giỏi về lĩnh vực lồng ghép giới trong các cơ quan trung ương, đặc biệt là tại Ban Tổ chức Trung ương và Bộ Nội vụ. Có quy định để nhóm chuyên gia này tham gia vào quá trình soạn thảo, đóng góp ý kiến và thẩm định văn bản trước khi ban hành./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thu Trang, *Bàn về ti lệ nữ đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp, trang web của Hội Liên hiệp Phụ nữ thành phố Đà Nẵng*, <http://www.phunudanang.org.vn/vn/3074-ban-ve-ti-le-nu-dai-bieu-quoc-hoi-va-hoi-dong-nhan-dan-cac-cap.html>
2. Diễn đàn Kinh tế Thế giới, *Báo cáo khoảng cách giới toàn cầu năm 2011*, trang 351.
3. Hoàng Mai, *Bình đẳng giới trong quản lý CBCC*, <https://moha.gov.vn/congtaccanbonu/binhdanggioi/binhdang-gioi-trong-quan-ly-can-bo-cong-chuc-36384.html>
4. Quốc hội, *Bộ luật Lao động năm 2012*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội