

# BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

■ NGUYỄN VĂN HUÊ (\*)

**B**ình đẳng giới vừa là mục tiêu vừa là động lực của sự phát triển. Mục tiêu của bình đẳng giới là việc thừa nhận vị trí, vai trò, tạo cơ hội, điều kiện ngang nhau giữa nam và nữ trong việc thực hiện quyền, nghĩa vụ và hưởng thành quả của sự phát triển. Do nhiều nguyên nhân khác nhau mặc dù pháp luật nước ta đã có những quy định ưu tiên cho sự phát triển của phụ nữ - những người thiệt thòi về bình đẳng giới do các tư tưởng lạc hậu để lại - nhưng trên thực tế những quyền lợi đó, có nơi, có lúc chưa được quán triệt, thực hiện đầy đủ. Chính vì vậy, xét trên khía cạnh chung nhất, mục tiêu phấn đấu vì bình đẳng giới trong giai đoạn hiện nay là mục tiêu vì sự tiến bộ của phụ nữ.

Quyền bình đẳng giữa nam và nữ đã được xác định và ghi nhận ngay trong Hiến pháp đầu tiên của nước ta - Hiến pháp năm 1946. Điều 9 quy định: “Đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện”. Đây là một trong những nguyên tắc cơ bản trong hệ thống chính sách, pháp luật của nước ta xác lập quyền con người, quyền công dân. Nguyên tắc này đã được cụ thể hoá và thể hiện xuyên suốt trong các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, tạo ra những cơ sở chính trị, pháp lý khẳng định vị trí, vai trò và sứ mệnh lịch sử của phụ nữ trong các giai đoạn của cách mạng nước ta.

(\*) Vụ Tổ chức cán bộ - Bộ Tư pháp

Đồng thời, xoá đi những quan niệm, định kiến lạc hậu về giới, đấu tranh phân biệt đối xử với phụ nữ, xác định trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức trong việc tạo điều kiện thuận lợi để phụ nữ được tham gia và thực hiện đầy đủ quyền, nghĩa vụ của mình. Chính vì vậy, phụ nữ ở nước ta đã phát huy được vị trí, vai trò của mình và ngày càng có nhiều phụ nữ tích cực tham gia vào các hoạt động của đời sống xã hội và hoạt động quản lý nhà nước. Điều đó cho phép khẳng định một cách mạnh mẽ, thuyết phục hơn nữa vị trí, vai trò và sứ mệnh của phụ nữ trong sự nghiệp cách mạng của dân tộc, đồng thời cũng cho thấy quan điểm dân chủ, tiến bộ và thực hiện bình đẳng giới của Đảng và Nhà nước ta trong công tác cán bộ.

Quan điểm dân chủ, tiến bộ và thực hiện bình đẳng giới của Đảng và Nhà nước ta trong công tác cán bộ không chỉ dừng lại ở việc ghi nhận vị trí, vai trò của phụ nữ mà quan trọng hơn, đó là việc tạo cơ hội, bảo đảm các điều kiện cần thiết để phụ nữ tham gia vào các hoạt động quản lý nhà nước. Cụ thể:

*Trong công tác bầu cử, tuyển dụng:* Đặt ra các chỉ tiêu phấn đấu về tỷ lệ tối thiểu, cơ cấu cán bộ nữ tham gia trong các cơ quan nhà nước ở các cấp, các ngành; quy định ngang nhau về các điều kiện, tiêu chuẩn tham gia ứng cử, đề cử, dự tuyển, không phân biệt độ tuổi nam, nữ, không

giới hạn tỷ lệ nữ tham gia dự tuyển và tỷ lệ trúng tuyển, cấm sự từ chối việc tham gia dự tuyển của phụ nữ mang thai, nuôi con nhỏ. Khi đạt kết quả ngang nhau, phụ nữ được ưu tiên tuyển dụng. Trường hợp vì lý do sức khoẻ sinh sản, mang thai hay vì lý do nuôi con nhỏ, phụ nữ được phép đến nhận công tác muộn hơn quy định.

*Trong sử dụng cán bộ:* Các cơ quan phải xây dựng quy hoạch và dự liệu những điều kiện cần thiết để tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ nữ vào làm việc nếu đạt được những yêu cầu đặt ra trong quá trình tuyển dụng. Trong quá trình làm việc, cơ quan, đơn vị phải xây dựng quy hoạch, kế hoạch cán bộ, quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, nhằm bố trí sắp xếp và phân bổ cán bộ nữ hợp lý, ưu tiên những vị trí công việc phù hợp với khả năng và điều kiện của phụ nữ để phụ nữ vừa thực hiện tốt nhiệm vụ cơ quan vừa thực hiện tốt thiên chức làm mẹ.

*Trong công tác quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động, biệt phái:* Không hạn chế khả năng phát triển của phụ nữ; quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, tạo nguồn, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý. Trường hợp có tiêu chuẩn ngang nhau thì ưu tiên đề bạt, bổ nhiệm cán bộ nữ. Không phân biệt về độ tuổi bổ nhiệm giữa nam và nữ. Xoá bỏ những định kiến, quan niệm cũ về việc phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong cơ quan, tổ chức. Việc điều động, biệt phái, luân chuyển cán bộ nữ phải được cân nhắc kỹ lưỡng giữa nhiệm vụ công tác với các điều kiện, hoàn cảnh của cán bộ nữ, đặc biệt trong quá trình cán bộ nữ mang thai hoặc nuôi con nhỏ. Tạo các điều kiện bảo đảm cần thiết để cán bộ nữ khi được luân chuyển, điều động, biệt phái thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao và ổn định cuộc sống gia đình.

*Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng:* Tạo điều kiện thuận lợi, ưu tiên, sắp xếp thời gian hợp lý để cán bộ nữ được tham gia các diễn đàn, các khoá đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ và các kiến thức về kinh tế, văn hoá, chính trị, xã hội.

*Trong công tác khen thưởng, kỷ luật:* Khuyến khích, động viên, cổ vũ, nêu gương, khen thưởng, nhân điển hình tiên tiến kịp thời đối với cán bộ nữ lập thành tích, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Trường hợp phải lựa chọn điển hình tiên tiến giữa nam và nữ có thành tích ngang nhau thì ưu tiên đối với cán bộ nữ. Việc xem xét, xử lý kỷ luật đối với những cán bộ nữ có vi phạm kỷ luật phải được xem xét, đánh giá chung về điều kiện, môi trường, hoàn cảnh sống của gia đình để từ đó có những kết luận, xử lý và tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ nữ kịp thời khắc phục, sửa chữa. Cần nhắc nhở những hình thức kỷ luật đối với trường hợp cán bộ nữ trong thời kỳ mang thai hoặc nuôi con nhỏ. Phát huy vai trò của các tổ chức nữ công cơ quan trong việc tham gia quản lý nhà nước cũng như trong công tác cán bộ.

*Trong công tác thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ:* Quy định trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức trong việc chăm lo đời sống vật chất và tinh thần đối với cán bộ nữ; quy định chính sách và chế độ thai sản nhằm bảo vệ và chăm lo sức khoẻ cho cán bộ nữ; quy định một số ngành nghề nguy hiểm, độc hại không được phép sử dụng lao động nữ vì có nguy cơ ảnh hưởng đến sức khoẻ sinh sản và thể hệ sau.

Quan điểm dân chủ, bình đẳng giới trong công tác cán bộ là thể hiện và xuất phát từ nhận thức đúng đắn, tư tưởng tiến bộ của Đảng và Nhà nước ta về vị trí, vai trò và

sứ mệnh của phụ nữ. Quan điểm đó là một trong những biểu hiện về tính ưu việt của chế độ ta đối với phụ nữ. Tuy nhiên, do chưa nhận thức đầy đủ nên trong công tác cán bộ ở một số cơ quan, đơn vị chưa quán triệt, thực hiện đầy đủ, đúng đắn những chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giới. Để tăng cường hơn nữa việc tổ chức thực hiện có hiệu quả các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ trong công tác cán bộ, theo chúng tôi, cần tiếp tục đẩy mạnh thực hiện một số hoạt động sau đây:

1. Rà soát, hệ thống hoá, pháp điển hoá pháp luật về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ, xây dựng Luật Bình đẳng giới, trong đó xác định rõ các nội dung: bình đẳng giới trong tất cả các lĩnh vực, những hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới, các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, quản lý nhà nước về bình đẳng giới, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức trong việc bảo đảm bình đẳng giới, hợp tác quốc tế về bình đẳng giới, thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo, xử lý hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới. Trên cơ sở đó, xây dựng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành; sửa đổi, bổ sung những quy định của pháp luật phù hợp với mục tiêu vì sự tiến bộ của phụ nữ, tạo ra cơ sở pháp lý cho việc thực hiện bình đẳng giới trên tất cả các lĩnh vực nói chung và trong công tác cán bộ nói riêng.

2. Phổ biến, tuyên truyền các chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước về bình đẳng giới; phát huy vai trò của các cơ quan thông tin đại chúng trong việc chuyển tải các nội dung, kiến thức về giới, bình đẳng giới, pháp luật bình đẳng giới đến những đối

tượng khác nhau. Đưa nội dung về bình đẳng giới vào các chương trình giáo dục trong nhà trường; lồng ghép việc tuyên truyền, phổ biến kiến thức về giới, bình đẳng giới, pháp luật bình đẳng giới vào trong các hoạt động của các cơ quan, tổ chức và cộng đồng dân cư ở cơ sở nhằm tạo ra những nhận thức chung, thống nhất về vai trò của phụ nữ trong gia đình và xã hội, từng bước thay đổi những quan niệm, tư tưởng lạc hậu về giới, qua đó xoá đi những rào cản để phụ nữ có điều kiện và cơ hội thuận lợi trong việc tham gia các hoạt động xã hội nói chung và hoạt động của các cơ quan nhà nước nói riêng.

3. Thực hiện đồng bộ các biện pháp nhằm giảm khoảng cách về giới trên tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế, văn hoá, giáo dục, chính trị, xã hội nhằm tạo ra những điều kiện cần thiết để thực hiện bình đẳng giới trong công tác cán bộ. Đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học về giới trong công tác cán bộ. Phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của các cấp, các ngành, các cơ quan, đơn vị trong việc xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ công chức nữ, quy hoạch, kế hoạch hành động dài hạn, hằng năm vì sự tiến bộ của phụ nữ. Mở rộng hợp tác quốc tế về bình đẳng giới; tôn trọng, tích cực thực hiện các cam kết quốc tế về bình đẳng giới và xoá bỏ sự phân biệt đối xử với phụ nữ. Tăng cường chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện nội dung lồng ghép giới; thanh tra, kiểm tra về bình đẳng giới trong công tác cán bộ ở tất cả các khâu, trong đó tập trung vào công tác quy hoạch, tuyển dụng, bố trí công tác, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm, khen thưởng và thực hiện các chế độ chính sách đối với cán bộ nữ; xử lý nghiêm các hành vi vi phạm về bình đẳng giới trong công tác cán bộ.

4. Tăng cường nhận thức, trách nhiệm

của thủ trưởng cơ quan, đơn vị và các cán bộ làm công tác tổ chức về bình đẳng giới trong công tác cán bộ. Tạo điều kiện để các cán bộ này tham gia các diễn đàn trao đổi, các khoá tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng, tiếp cận tài liệu về giới, bình đẳng giới. Xây dựng, đưa vào nội dung chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ công tác tổ chức cán bộ các kiến thức về giới, bình đẳng giới. Tăng cường trách nhiệm báo cáo, thống kê, đánh giá tình hình, kết quả triển khai thực hiện các quy định của pháp luật về bình đẳng giới trong cơ quan, đơn vị.

5. Củng cố, kiện toàn, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của hệ thống vì sự tiến bộ của phụ nữ trong các cơ quan, tổ chức; xác định rõ nhiệm vụ, quyền hạn, mối quan hệ công tác của các tổ chức này với thủ trưởng đơn vị và các bộ phận trực thuộc của cơ quan đơn vị đó; nâng cao năng lực, bồi dưỡng kiến thức cho đội ngũ cán bộ làm công tác vì sự tiến bộ của phụ nữ. Lồng ghép

nội dung công tác tổ chức cán bộ vào nội dung các khoá tập huấn, đào tạo bồi dưỡng cho cán bộ làm công tác vì sự tiến bộ của phụ nữ. Cử cán bộ tham gia các khoá đào tạo, diễn đàn, hội thảo quốc tế về bình đẳng giới nhằm học tập những kinh nghiệm của nước ngoài về bình đẳng giới. Tăng cường kinh phí, đầu tư trang thiết bị và phương tiện làm việc cần thiết phục vụ cho các hoạt động nói trên.

Xây dựng và hình thành những nhận thức, quan niệm mới, đúng đắn, tiến bộ về giới, bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ trong công tác cán bộ là việc làm có ý nghĩa quan trọng; là nhân tố quyết định để các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ thấm nhuần vào cuộc sống; để phụ nữ có cơ hội phát huy hơn nữa vị trí, vai trò, sứ mệnh lịch sử của mình trong công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. ■

## Quản lý nhà nước đối với công tác thanh niên...

(Tiếp theo trang 16)

thanh niên; góp ý xây dựng chính sách, pháp luật thanh niên...).

- Để cao vai trò của gia đình trong giáo dục thanh niên và tham gia quản lý nhà nước đối với công tác thanh niên (như gia đình gương mẫu thực hiện các chính sách, luật pháp nhằm giáo dục và phát huy thanh niên; vận động thanh niên thực hiện chính sách, pháp luật của nhà nước; bảo vệ quyền lợi hợp pháp của thanh niên...).

Quản lý nhà nước đối với công tác thanh niên là một dạng quản lý xã hội đặc thù, mang tính quyền lực nhà nước đối với một đối tượng đặc biệt là thanh niên; là quá trình tác động của hệ thống các cơ quan nhà nước đối với công tác thanh niên bằng chính sách, luật

pháp, cơ chế vận hành và tổ chức bộ máy, bằng kiểm tra, giám sát, đồng thời cũng thông qua các chính sách, luật pháp và tổ chức bộ máy nhà nước thực hiện chức năng quản lý đối với công tác thanh niên trong sự phối hợp và huy động sự tham gia cộng đồng trách nhiệm của mọi tổ chức, mọi nguồn lực xã hội trong công tác thanh niên. Sự tham gia của các chủ thể xã hội trong quản lý nhà nước đối với công tác thanh niên; sự phong phú trong nội dung và phương pháp quản lý đối với công tác thanh niên của nhà nước; sự kết hợp hài hoà giữa phương pháp mệnh lệnh hành chính với phương pháp vận động, thuyết phục là những đặc điểm đặc thù của công tác thanh niên ở nước ta. ■