

CÔNG TÁC CÁN BỘ NỮ TRONG TÌNH HÌNH MỚI

HÀ THỊ KHIỆT*

GẢI phóng và phát triển toàn diện đối với phụ nữ là một trong những mục tiêu của cách mạng Việt Nam, một trong những nhân tố cơ bản, quyết định sự phát triển của đất nước, của dân tộc. Do vậy, ngay trong Cương lĩnh đầu tiên của Đảng và Hiến pháp đầu tiên của Nhà nước, vấn đề giải phóng phụ nữ, thực hiện quyền bình đẳng nam, nữ đã được xác định rất rõ ràng. Đảng ta luôn coi công tác phụ nữ và cán bộ nữ là bộ phận không tách rời của công tác vận động cách mạng nói chung và công tác cán bộ nói riêng; đã có nhiều chủ trương, chính sách để thực hiện giải phóng phụ nữ và tạo điều kiện để phụ nữ phát triển.

Là một tổ chức chính trị - xã hội với chức năng đại diện cho quyền bình đẳng dân chủ, lợi ích hợp pháp và chính đáng của phụ nữ, tham gia quản lý Nhà nước, tham gia xây dựng Đảng, Đảng đoàn Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam luôn chủ động trong công tác tham mưu, tổ chức triển khai, thực hiện kịp thời các chủ trương của Đảng, góp phần làm chuyển biến nhận thức và hành động về công tác cán bộ nữ. Nổi bật là, chủ động trong công tác tuyên truyền vận động bầu cử, tổ chức tập huấn về giới, kỹ năng lãnh đạo cho các nữ ứng cử viên đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân mới tham gia lần đầu; tổ chức hội thảo, tọa đàm trao đổi kinh nghiệm, đề xuất giải pháp

tăng tỷ lệ cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý; tham mưu giúp Ban Bí thư Trung ương và các cấp ủy tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị 37/CT-TW về công tác cán bộ nữ. Đặc biệt, qua Hội nghị toàn quốc Tổng kết Chỉ thị 37, với sự chủ trì của Ban Bí thư Trung ương Đảng, đã tạo nên tác động lớn trong việc góp phần nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp, các ngành trong công tác cán bộ nữ. Hội tham mưu xây dựng dự thảo Nghị quyết về "Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong công tác vận động phụ nữ và cán bộ nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước", chủ động phối hợp với các tỉnh, thành ủy chuẩn bị nhân sự Đại hội Đảng bộ các cấp, đề xuất những kiến nghị giúp các cấp ủy tăng cường cán bộ nữ tham gia cấp ủy nhằm bảo đảm tỷ lệ 15%, như tinh thần Chỉ thị số 46 của Bộ Chính trị.

Với sự quan tâm của Đảng, sự tham mưu tích cực của Đảng đoàn Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Ủy ban quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ Việt Nam, đội ngũ cán bộ nữ trong những năm qua đã vươn lên, vượt qua nhiều khó khăn, thách thức không ngừng trưởng thành, từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng trong thời kỳ mới. Nhiều cán bộ nữ được

* Ủy viên Trung ương Đảng, Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam

giao giữ những cương vị lãnh đạo cấp cao của Đảng, Nhà nước, Mặt trận và các đoàn thể; nhiều chị trở thành những nhà khoa học, văn nghệ sĩ tài năng, những cán bộ quản lý các doanh nghiệp thành đạt. Trong thử thách của nền kinh tế thị trường và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phần lớn cán bộ nữ được đào tạo cơ bản, có chuyên môn nghiệp vụ; nhạy bén, năng động, sáng tạo; có trách nhiệm cao trong công tác và tinh tế trong ứng xử; giữ được lối sống lành mạnh, có phẩm chất tốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, tôn trọng kỷ luật, tuân thủ pháp luật, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Nhiều cán bộ là những tấm gương lao động sáng tạo tiêu biểu cho phụ nữ Việt Nam. Đó là kết quả quá trình đào tạo, bồi dưỡng, giúp đỡ và chăm lo của các cấp ủy, sự phấn đấu của chính bản thân mỗi cán bộ nữ, thể hiện sự nỗ lực của các cấp ủy, chính quyền các cấp trong nhận thức và hành động nhằm phát huy vị trí, vai trò, của đội ngũ cán bộ nữ.

Trong 20 năm đổi mới vừa qua, dưới sự lãnh đạo của các cấp ủy, công tác cán bộ nữ đã được Hội Liên hiệp Phụ nữ và ban nữ công các cấp, các ngành đặc biệt quan tâm, trở thành chủ trương chỉ đạo của các cấp ủy, chính quyền các cấp và các đoàn thể. Công tác quy hoạch và tạo nguồn cán bộ nữ được quan tâm nhiều hơn ở nhiều ngành, nhiều lĩnh vực. Đảng, Nhà nước có nhiều chủ trương chính sách tạo điều kiện cho cán bộ nữ học tập, rèn luyện, phấn đấu và trưởng thành. Việc phát triển đảng trong phụ nữ và bồi dưỡng chị em trở thành cán bộ chủ chốt ở các cấp ngày càng được chú trọng. Nhờ vậy, đội ngũ cán bộ nữ đã liên tục phát triển và không ngừng trưởng thành cả về số lượng và chất lượng, từng bước đáp ứng những đòi hỏi của nhiệm vụ cách mạng. Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX đạt 8,6%; Ban Chấp hành các cấp bộ đảng nhiệm kỳ

2001 - 2005 tăng hơn so với nhiệm kỳ trước: ở cấp tỉnh, thành ủy đạt 11,32%; cấp huyện, quận, thị xã: 12,89%; cấp xã, phường, thị trấn: 11,88%; trong đó, có chị trong Ban Bí thư Trung ương Đảng, 3 chị giữ chức vụ Bí thư Tỉnh ủy và 8,66% số ủy viên Ban Thường vụ tỉnh, thành ủy là nữ. Trong các cơ quan dân cử, đại biểu Quốc hội khóa X là nữ chiếm 26,22%, khóa XI là 27,31%. Cán bộ nữ giữ cương vị Chủ nhiệm các Ủy ban của Quốc hội khóa XI chiếm tỷ lệ 25%, v.v... Thành tựu này đã đưa Việt Nam lên vị trí thứ nhất châu Á và thứ hai trong khu vực châu Á - Thái Bình Dương về tỷ lệ nữ tham gia Quốc hội. Đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp là nữ cũng tăng dần. So sánh giữa nhiệm kỳ 1999 - 2004 với nhiệm kỳ 2004 - 2009 ở cấp tỉnh, thành tăng từ 22,33% lên 23,83%; cấp quận, huyện tăng từ 20,12% lên 22,94%; cấp xã, phường, thị trấn tăng từ 16,56% lên 20,10%.

Trong các cơ quan quản lý nhà nước, có Phó Chủ tịch nước là nữ; số cán bộ nữ giữ chức vụ bộ trưởng và tương đương chiếm 11,29%, thứ trưởng và tương đương là 12,85%, vụ trưởng và tương đương là 12,2%, vụ phó và tương đương là 8,1%. Nhiệm kỳ 2004 - 2009, cán bộ nữ giữ chức chủ tịch ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố là 3,12%, phó chủ tịch: 16,08%; chủ tịch ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã là 3,62%, phó chủ tịch là 14,48%; chủ tịch ủy ban nhân dân cấp xã, phường, thị trấn: 3,42%, phó chủ tịch là 8,84%.

Trong sản xuất kinh doanh, cả trong khu vực quốc doanh và ngoài quốc doanh, đã xuất hiện nhiều phụ nữ giỏi. Nhiều chị là tổng giám đốc, giám đốc, phó giám đốc công ty và chủ doanh nghiệp, các nhà doanh nhân giỏi trên nhiều lĩnh vực.

Trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, sự bình đẳng giới đã có tiến bộ quan trọng. Đội ngũ trí thức nữ đã tăng lên cả về số lượng và

chất lượng. Đến nay, phụ nữ chiếm 37% trong tổng số những người có trình độ đại học, cao đẳng; số giáo sư, phó giáo sư là nữ chiếm tỷ lệ 6,7%, tiến sĩ là 19,9%. Tuy nhiên, tỷ lệ nữ tham gia công tác lãnh đạo, quản lý ở cơ quan nghiên cứu và các trường đại học còn thấp. Trong khối đoàn thể chính trị, xã hội, cán bộ nữ chiếm từ 25% đến 30%.

Tuy nhiên, công tác cán bộ nữ trong thời gian qua vẫn còn hạn chế và bất cập, lúng túng và khó khăn. Tại Hội nghị Tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị 37 về công tác cán bộ nữ (tháng 3-2004), Đảng ta đã đánh giá: Những cố gắng và kết quả đạt được còn chưa tương xứng với những yêu cầu và nhiệm vụ đề ra. Một số cấp ủy, chính quyền, cán bộ, đảng viên, nhận thức về công tác cán bộ nữ chưa sâu sắc; nhìn nhận đánh giá phụ nữ còn cầu toàn, khắt khe, chưa tạo điều kiện cần thiết cho cán bộ nữ vươn lên. Đội ngũ cán bộ nữ phát triển chưa vững chắc, mất cân đối, thiếu đồng bộ so với yêu cầu phát triển; phân bố không đều tại các địa phương, các khu vực. Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia các cấp ủy, chính quyền các cấp còn thấp, nhất là cấp cơ sở. Cán bộ nữ giữ cương vị chủ tịch, phó chủ tịch Hội đồng nhân dân và ủy ban nhân dân các cấp tuy có tăng nhưng chủ yếu là cấp phó, ít cấp trưởng. Một bộ phận cán bộ nữ chưa thực sự phấn đấu vươn lên, chưa đáp ứng được yêu cầu của công cuộc đổi mới đất nước, chưa vượt qua được những cản trở về gia đình, ngại phấn đấu vươn lên trong học tập, nghiên cứu khoa học và công tác quản lý cũng như các hoạt động xã hội. Một số cấp hội chưa chủ động tham mưu đề xuất với Đảng, chính quyền về công tác cán bộ nữ.

Những hạn chế, yếu kém trên do nhiều nguyên nhân, trong đó nguyên nhân cơ bản nhất thuộc về nhận thức và biện pháp tổ chức thực hiện như: Định kiến giới còn tồn tại dai dẳng trong nhận thức chung của xã hội. Nhận

thức về bình đẳng giới trong các cấp ủy, chính quyền các cấp ở nhiều nơi còn giản đơn, phiến diện; thiếu quan tâm phân tích giới trong xây dựng chính sách, kế hoạch phát triển, trong công tác thống kê. Tư tưởng phong kiến, hẹp hòi, thiếu tin tưởng, chưa đánh giá đúng năng lực của cán bộ nữ còn khá phổ biến; yêu cầu tiêu chuẩn đối với cán bộ nữ còn khắt khe hơn đối với nam giới, chưa mạnh dạn giao việc cho cán bộ nữ đúng lúc, đúng việc, đúng tầm. Cấp ủy các cấp chưa quan tâm đúng mức, chưa quyết tâm trong chỉ đạo và tổ chức thực hiện; ở nhiều nơi thiếu biện pháp cụ thể, thiếu đôn đốc và kiểm tra giám sát. Chính sách đối với cán bộ nữ còn nhiều khiếm khuyết, chậm được bổ sung, sửa đổi khi không còn phù hợp; thiếu chính sách đối với cán bộ nữ các vùng, miền xa xôi, khó khăn. Thiếu cơ chế tư vấn về công tác cán bộ nữ cho các cấp ủy; vai trò tham mưu, tư vấn của Đảng đoàn Hội Liên hiệp Phụ nữ và Ban Vì sự tiến bộ của Phụ nữ các cấp còn hạn chế. Mặt khác, bản thân phụ nữ còn có lúc, có nơi thiếu tự tin, chưa vươn lên mạnh mẽ.

Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đang đòi hỏi phát huy cao độ mọi tiềm năng, sức sáng tạo, nghị lực của các tầng lớp thành phần, giai cấp... trong xã hội. Sự tham gia ngày càng nhiều và có hiệu quả của phụ nữ trong mọi lĩnh vực hoạt động của xã hội và trong công tác lãnh đạo quản lý là xu thế tất yếu. Điều đó mở ra triển vọng và cơ hội mới để phụ nữ phát triển tài năng và trí tuệ của mình. Để tiếp tục thực hiện công tác cán bộ nữ đạt hiệu quả, Đảng ta đã xác định mục tiêu tổng quát công tác cán bộ nữ đến năm 2010: Phát triển nhanh và bền vững đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý các cấp trên mọi lĩnh vực, bảo đảm tăng về số lượng, nâng cao về chất lượng, có cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

và bình đẳng giới trong bộ máy lãnh đạo, quản lý.

Quán triệt tinh thần đó và với mong muốn đội ngũ cán bộ nữ đáp ứng ngày càng tốt hơn những yêu cầu trên, trong thời gian tới, công tác cán bộ nữ cần thực hiện tốt một số giải pháp chính sau đây:

Một là, nâng cao nhận thức, quan điểm về bình đẳng giới và đánh giá công tác cán bộ nữ trên quan điểm giới.

Các cấp ủy cần tập trung quán triệt nghiêm túc và sâu sắc các quan điểm, chủ trương về công tác vận động phụ nữ, công tác cán bộ nữ, làm chuyển biến mạnh nhận thức về bình đẳng giới, về công tác cán bộ nữ. Đưa vấn đề giới vào nội dung, chương trình giảng dạy trong các trường cao đẳng, đại học và trung học chuyên nghiệp, đặc biệt là trong các học viện (Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Học viện Hành chính quốc gia...) và các trường chính trị. Đầu tư nhiều hơn cho công tác tuyên truyền, đa dạng hóa các hình thức tuyên truyền về bình đẳng giới, về vai trò, vị trí của phụ nữ; phát hiện, bồi dưỡng các gương điển hình, các tài năng là cán bộ nữ ở các cấp.

Khắc phục mọi biểu hiện thiếu tin tưởng ở khả năng và hẹp hòi trong sử dụng cán bộ nữ. Trong việc đánh giá và sử dụng cán bộ nữ, cần căn cứ vào tiêu chuẩn, hiệu quả công việc, xem xét về khả năng và triển vọng của chị em. Cùng với việc tin tưởng giao việc, động viên kịp thời, cần chú trọng công tác giáo dục về vấn đề giới cho phụ nữ, trang bị những kiến thức cơ bản nhằm nâng cao nhận thức về giới cho cán bộ, hội viên và đông đảo phụ nữ để chị em có ý thức phấn đấu, tham gia bình đẳng vào quá trình phát triển của đất nước; tiếp tục tác động tích cực góp phần làm chuyển biến nhận thức về giới đối của xã hội. Điều cần nhấn mạnh là, các cấp, các ngành, toàn xã hội tiếp tục quan tâm hơn nữa thiên chức làm mẹ,

sinh con, nuôi dạy con cái và chăm sóc gia đình của chị em, từ đó đánh giá công bằng hơn đối với cán bộ nữ, nhất là trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ nữ.

Hai là, thực hiện quy hoạch cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đội ngũ cán bộ nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Trên cơ sở đánh giá đúng đắn cán bộ nữ, các cấp ủy coi trọng quy hoạch cán bộ nữ để đáp ứng yêu cầu phát triển đội ngũ cán bộ nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Công tác quy hoạch cần triển khai đồng bộ ở tất cả các cấp, các ngành, một cách dân chủ, chặt chẽ, đúng nguyên tắc; ưu tiên những ngành, lĩnh vực, vùng, miền mà ở đó cán bộ nữ còn quá thiếu. Quy hoạch phải gắn với đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ, gắn với luân chuyển cán bộ; đồng thời, quy hoạch cán bộ nữ phải được rà soát, bổ sung và điều chỉnh hằng năm. Có thể quy hoạch từ nhiều nguồn trong lực lượng lao động nữ đông đảo (52% lực lượng lao động xã hội, 37% lực lượng lao động có trình độ đại học và cao đẳng). Đó thực sự là nguồn lực phong phú để lựa chọn nhân tài trong đội ngũ cán bộ nữ.

Ba là, thực hiện tốt công tác tạo nguồn cán bộ nữ và phát triển Đảng trong phụ nữ.

Công tác tạo nguồn cán bộ nữ cần đặt trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của quốc gia. Mỗi cấp, mỗi ngành ưu tiên và quan tâm tuyển dụng cán bộ nữ, lao động nữ có trình độ đại học, trên đại học, nhất là những ngành, lĩnh vực phụ nữ chiếm số đông. Từng bước nâng cao tỷ lệ đảng viên là nữ, có kế hoạch bố trí, phân công công tác để họ được phấn đấu, rèn luyện và trưởng thành. Chú ý lựa chọn, bồi dưỡng những nhân tố tích cực, có triển vọng để tạo nguồn cho những vị trí lãnh đạo cao hơn trong đội ngũ cán bộ nữ đương chức ở các ngành, các cấp. Đối với lực lượng nữ sinh

trong các trường đại học, cao đẳng, cần chủ động phát hiện, khuyến khích tài năng trẻ, sử dụng và tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng họ... nhằm hình thành được nguồn đội ngũ cán bộ nữ kế cận, tài năng.

Bốn là, nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nữ, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới, trước hết cần cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng, từ việc xây dựng trường lớp đến nội dung, phương pháp, hình thức và thời gian đào tạo của các trường, trước hết trong hệ thống trường đào tạo lý luận chính trị từ trung ương đến cơ sở, phấn đấu để cán bộ nữ tham gia các khóa đào tạo đạt tỷ lệ từ 30% trở lên. Chú trọng tăng tỷ lệ chiêu sinh cán bộ nữ trong các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn ngày và dài ngày. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với quy hoạch và việc bố trí sử dụng cán bộ nữ. Đa dạng hóa hình thức đào tạo phù hợp với đặc điểm giới nữ; đào tạo, bồi dưỡng có trọng tâm trọng điểm, chú ý thời điểm thuận tiện nhất cho việc đào tạo cán bộ nữ. Ưu tiên đào tạo cán bộ nữ cho những vùng đặc biệt khó khăn; tổ chức đào tạo tại chỗ cho cán bộ - công chức nữ là người dân tộc thiểu số, tôn giáo ở vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo.

Năm là, xây dựng, bổ sung, hoàn thiện chính sách nhằm tạo điều kiện phát triển đội ngũ cán bộ nữ.

Dù ở bất cứ cương vị nào, phụ nữ cũng phải dành thời gian và có trách nhiệm đối với gia đình. Do bị chi phối bởi công việc gia đình, chi em chịu thiệt thòi hơn nam giới trong việc học tập và nâng cao trình độ, nắm bắt thông tin và tham gia các hoạt động xã hội. Vì vậy, chính sách xã hội phải tập trung giảm nhẹ công việc gia đình cho phụ nữ để chị em có điều kiện và yên tâm tham gia các công tác xã hội. Trước mắt, tiếp tục đổi mới chính sách ưu

đãi, hỗ trợ đối với cán bộ nữ trong việc tạo điều kiện cho cán bộ nữ đi học, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ. Cải tiến chế độ bảo hiểm xã hội, xây dựng và ban hành chế độ cân bằng trách nhiệm của nam giới trong việc cùng chăm sóc con cái, các thành viên trong gia đình; xây dựng chính sách hỗ trợ và khuyến khích nữ tài năng trẻ. Đồng thời, có chính sách phụ cấp thích hợp, tạo điều kiện cho phụ nữ đi học, đặc biệt đối với phụ nữ có con nhỏ; có chính sách thỏa đáng đối với cán bộ nữ công tác ở vùng sâu, vùng xa, biên giới; cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số... Thực hiện tốt chính sách về luân chuyển cán bộ nữ và giải quyết hợp lý vấn đề tuổi nghỉ hưu của cán bộ, công chức là nữ làm công tác quản lý và nghiên cứu khoa học...

Sáu là, xây dựng cơ chế bảo đảm thực hiện có hiệu quả công tác cán bộ nữ.

Tăng cường công tác cán bộ nữ không phải chỉ là để có cơ cấu nữ nào đó trong bộ máy lãnh đạo, mà chính là để khơi dậy, phát huy tiềm năng của phụ nữ. Do đó, phải tiếp tục đổi mới nhận thức về phụ nữ với tư cách là một lực lượng quan trọng trong sự phát triển của xã hội, phải được bình đẳng về quyền lợi, trách nhiệm. Họ tiếp tục được quan tâm, tạo điều kiện để tham gia bình đẳng trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, kể cả việc tham gia vào quá trình ra quyết định. Phải coi công tác cán bộ nữ thực chất là một trong những nội dung của nhiệm vụ giải phóng phụ nữ; là nhiệm vụ của tất cả các thành viên của hệ thống chính trị, dưới sự lãnh đạo của Đảng; coi trọng công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chủ trương, chính sách về cán bộ nữ. Ban Tổ chức cấp ủy các cấp phải là đầu mối chủ trì, phối hợp với ngành nội vụ, Đảng đoàn Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp, để tham mưu giúp các cấp ủy chỉ đạo thực hiện công tác cán bộ nữ. □