



ISSN 2354 - 1113

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI

TẠP CHÍ

KHOA HỌC NỘI VỤ

Journal of Home Affairs Sciences

- ◆ Giám sát nhân dân với quyền lực nhà nước ở Việt Nam hiện nay
- ◆ Kinh nghiệm thu hút và trọng dụng người tài trong lịch sử nước ta
- ◆ Cách mạng công nghiệp 4.0 với sự chuyển đổi hình thức tổ chức giải quyết văn bản trong cơ quan hành chính nhà nước

21

11.2017

MỤC LỤC

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

- Đặng Xuân Liêm:** Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong tình hình mới 3
- Ngô Văn Hùng:** Bảy mươi năm tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” và gắn với học tập chỉ thị 05-CT/TW của Bộ Chính trị 7
- Bùi Việt Hương:** Giám sát nhân dân với quyền lực nhà nước ở Việt Nam hiện nay 13
- Phạm Thúy Quỳnh Nga:** Giá trị tư tưởng tự phê bình và phê bình của Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay 20
- Nguyễn Thị Thu Vân:** Cách mạng công nghiệp 4.0 với sự chuyển đổi hình thức tổ chức giải quyết văn bản trong cơ quan hành chính nhà nước 26

ĐÀO TẠO - BỒI DƯỠNG

- Lê Thanh Bình:** Hợp tác quốc tế về lĩnh vực giáo dục, đào tạo ở Việt Nam: Nhìn từ góc độ quản lý nhà nước 32
- Trịnh Xuân Thắng:** Định hướng xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở Việt Nam hiện nay 39
- Nguyễn Ngọc Linh:** Tiếp tục thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 (khoá XI) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo tại Trường Đại học Nội vụ Hà Nội 46

KINH NGHIỆM - THỰC TIỄN

- Trần Văn Ngợi:** Kinh nghiệm thu hút và trọng dụng người tài trong lịch sử nước ta 51
- Nguyễn Thị Hồng Hải:** Vận dụng mô hình quản lý chất lượng tổng thể trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Việt Nam nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế 57
- Đỗ Thu Hương - Nguyễn Thị Hòa:** Một số quan điểm của Hồ Chí Minh về công tác tôn giáo và việc vận dụng vào công tác tôn giáo ở nước ta hiện nay 64

DIỄN ĐÀN

- Nguyễn Thị Phương:** Phụ nữ tham gia hệ thống cấp cơ sở tỉnh Nam Định: Thực trạng và một số vấn đề đặt ra 70
- Nguyễn Thị Vân Hà:** Luật pháp về tôn giáo của một số quốc gia và kinh nghiệm đối với Việt Nam 76
- Hoàng Văn Thanh:** Mối quan hệ giữa chính trị và chính sách công trong khoa học chính sách 85

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ

- Đoàn Thị Hòa:** Đào tạo thạc sỹ định hướng ứng dụng: Kinh nghiệm từ một số trường đại học tại Cộng hòa Liên bang Nga 93
- Phạm Đức Toàn:** Kinh nghiệm quản lý nguồn nhân lực Ô-xtrây-li-a trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 98

THÔNG TIN KHOA HỌC

- Dương Đình Thảo:** Vị trí trung tâm của Tổng thống trong bộ máy Nhà nước Hợp chúng quốc Hoa Kỳ 105

TIN TỨC - SỰ KIỆN

109

PHỤ NỮ THAM GIA HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ CẤP CƠ SỞ TỈNH NAM ĐỊNH: THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Nguyễn Thị Phương*

Tóm tắt: Bài viết làm rõ thực trạng sự tham gia của phụ nữ trong hệ thống chính trị cấp cơ sở (HTCTCCS) và chỉ ra một số nhân tố ảnh hưởng đến sự tham gia của phụ nữ trong HTCTCCS tại tỉnh Nam Định, trên cơ sở đó, đưa ra một số giải pháp nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong HTCTCCS tỉnh Nam Định.

Từ khóa: phụ nữ; hệ thống chính trị cấp cơ sở; tỉnh Nam Định

Abstract: The paper presents a part of research findings on the topic of women's participation in the grassroots political system and points out some factors that influence on women's participation in the grassroots political system in Nam Dinh province. On the basis of this, there are some solutions to promote the participation of women in the grassroots political system in Nam Dinh province.

Keywords: women; grassroots level political system; Nam Dinh

Ngày nhận bài: 17/10/2017

Ngày sửa bài: 22/10/2017

Ngày duyệt đăng: 05/11/2017

Năm 1930, ngay khi mới thành lập, Đảng Cộng sản Việt Nam đã rất quan tâm đến sự nghiệp giải phóng phụ nữ. Trong Luận cương Chính trị đầu tiên của Đảng đã đề ra mục tiêu giải phóng phụ nữ gắn với giải phóng dân tộc và giải phóng giai cấp. Sau 87 năm kể từ khi ra đời và 72 năm sau khi lập nước, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách, pháp luật cụ thể nhằm phát huy vai trò và tiềm năng của phụ nữ, thúc đẩy

sự tham gia của phụ nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Việt Nam là một trong những nước tham gia ký và phê chuẩn Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (Công ước CEDAW) sớm nhất. Cho đến nay, Việt Nam luôn được Liên hiệp quốc đánh giá cao trong việc nỗ lực xóa bỏ bất bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội. Về hình thức, Việt Nam là một nước có hệ thống cơ sở pháp lý về đảm bảo sự

* ThS, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

Bảng 1. Tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy đảng (%)

Chức danh	Cấp tỉnh	Cấp huyện, thành phố	Cấp cơ sở
Bí thư	0	0	3,49
Phó Bí thư	0	0	5,76
Ủy viên Ban thường vụ	6,67	10,74	6,0
Ủy viên ban chấp hành	12,73	12,53	16,77

Bảng 2. Tỷ lệ nữ tham gia HĐND các cấp (%)

Chức danh	Cấp tỉnh	Cấp huyện, thành phố	Cấp xã
Chủ tịch	0	0	0
Phó Chủ tịch	50,0	9,09	8,3
Đại biểu	19,4	24,55	22,44

Bảng 3. Tỷ lệ nữ tham gia cơ quan quản lý nhà nước các cấp (%)

Chức danh	Cấp tỉnh	Cấp huyện, thành phố	Cấp cơ sở
Chủ tịch UBND	0	0	0,87
Phó Chủ tịch UBND	0	11,54	7,86
Giám đốc sở ngành và tương đương	10,53	-	-
Trưởng phòng	17,41	8,6	-
Phó phòng	29,19	19,16	-
Công chức	36,99	-	-

Nguồn: Hội LHPN tỉnh Nam Định

phát triển và tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới khá toàn diện.

Quán triệt tư tưởng quan điểm chỉ đạo thống nhất và xuyên suốt của Đảng, trong những năm qua, các cơ quan, ban ngành cấp Trung ương và các tỉnh, thành phố ở các địa phương đã chú trọng việc nâng cao hiệu quả công tác cán bộ nữ. Tuy nhiên, trên thực tế tỷ lệ nữ trong hệ thống chính trị hầu như chưa

đạt được so với các chỉ tiêu mà Đảng và Nhà nước đã đặt ra ở tất cả các cấp, các ngành, các lĩnh vực, trong đó có cấp cơ sở.

1. Cán bộ nữ trong hệ thống chính trị tỉnh Nam Định

Theo số liệu thống kê của Hội Liên hiệp Phụ nữ (HLHPN) tỉnh Nam Định, Đảng bộ tỉnh Nam Định lần thứ XIX (nhiệm kỳ 2015-2020) có 01 Bí thư và 01 Phó Bí thư đều là

nam giới; Ban thường vụ tỉnh ủy có 15 người, trong đó có 01 nữ (chiếm 6,67%). Ban chấp hành đảng bộ tỉnh có 55 người, trong đó có 07 nữ (chiếm tỷ lệ 12,73%). Các tỷ lệ này đều thấp hơn so với tỷ lệ chung toàn quốc. Tỷ lệ nữ Bí thư tỉnh ủy của cả nước đạt 6,35%, (4 tỉnh có nữ Bí thư tỉnh ủy bao gồm: Vĩnh Phúc, An Giang, Ninh Bình, Yên Bái). Tỷ lệ nữ tham gia Ban thường vụ cấp tỉnh của cả nước đạt 10,75%; tỷ lệ nữ tham gia Ban chấp hành cấp tỉnh của cả nước đạt 13,3%.

Tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy ở cấp huyện, thành phố và cấp cơ sở của tỉnh Nam Định cũng thấp hơn so với các tỷ lệ chung của cả nước. Toàn tỉnh không có nữ Bí thư và Phó Bí thư cấp huyện, cấp cơ sở có 3,49% nữ Bí thư (8/229 người) và 5,76% nữ Phó Bí thư (20/347 người). Nam Định có 10,74% nữ tham gia Ban thường vụ cấp huyện và 6% tham gia Ban thường vụ cấp xã. Tỷ lệ nữ ủy viên ban chấp hành cấp huyện của Nam Định là 12,53% (tỷ lệ chung của cả nước là 14,3% [11]). Tỷ lệ nữ ủy viên Ban chấp hành cấp cơ sở là 16,77% (tỷ lệ chung cả nước là 19,69%).

Ở khối cơ quan dân cử, tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân (HĐND) cấp tỉnh của Nam Định đạt 19,4%; cấp huyện đạt 24,55% và cấp xã đạt 22,44%. Các tỷ lệ này cũng thấp hơn so với tỷ lệ chung trên cả nước. Các tỷ lệ này trên cả nước lần lượt là: cấp tỉnh 26,4%; cấp huyện 27,5% và cấp xã 26,7% [11]. Ở cả cấp tỉnh, huyện và xã của Nam Định đều không có nữ Chủ tịch HĐND. Với chức danh Phó Chủ tịch HĐND, ở cấp tỉnh có ½ là nữ (đạt 50%), cấp huyện có 1/11 (đạt 9,09%), cấp xã có 19/229 (đạt 8,3%).

Trong khối cơ quan quản lý nhà nước, ở cấp tỉnh và huyện không có nữ Chủ tịch Ủy ban nhân dân (UBND), cấp xã có 2/229 (chiếm 0,87%) nữ Chủ tịch UBND. Với chức danh Phó Chủ tịch UBND, cấp tỉnh không có nữ, cấp huyện có 3/26 người là nữ (chiếm 11,54%), cấp xã có 18/229 là nữ (chiếm 7,86%). Cấp tỉnh có 4/38 nữ Giám đốc sở, ngành và tương đương, chiếm 10,53%; tỷ lệ nữ trưởng phòng đạt 17,41%, nữ phó trưởng phòng đạt 29,19%, tỷ lệ nữ công chức của tỉnh chiếm 36,99%. Tại cấp huyện, tỷ lệ trưởng phòng đạt 8,6%, tỷ lệ phó phòng đạt 19,16%.

2. Phân công công việc thực tế trong HTCTCCS tỉnh Nam Định

Không chỉ có tỷ lệ rất thấp, việc phân công công việc trong HTCTCCS của tỉnh Nam Định cũng có sự khác biệt một cách khá rõ rệt giữa phụ nữ và nam giới. Kết quả điều tra xã hội học cho thấy, với những công việc được đánh giá là quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, xã hội của địa phương, tỷ lệ nam giới được phân công phụ trách, thực hiện cao hơn so với phụ nữ. Trong nghiên cứu đã tạm thời xác định tại cấp cơ sở hiện nay đang phải đảm nhận 15 lĩnh vực công việc chính. Khi so sánh các lĩnh vực công việc nam giới và phụ nữ hiện đang tham gia, có 12/15 lĩnh vực công việc có tỷ lệ nam giới tham gia cao hơn so với phụ nữ, có những lĩnh vực công việc, tỷ lệ nam giới tham gia cao hơn rất nhiều so với tỷ lệ tương ứng của phụ nữ. Các lĩnh vực có tỷ lệ nam giới tham gia cao hơn so với phụ nữ bao gồm: phát triển kinh tế; ổn định trật tự xã hội; xây dựng và phát triển văn hóa; xây dựng và phát triển hạ tầng; tuyên truyền

đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước; hướng dẫn, triển khai thực hiện đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước, tham gia xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc; chăm sóc sức khỏe nhân dân; phát triển giáo dục, đào tạo; chăm lo cho đối tượng chính sách; bảo vệ môi trường. Trong đó, các lĩnh vực phát triển kinh tế, ổn định trật tự xã hội, xây dựng và phát triển hạ tầng, tuyên truyền đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước, hướng dẫn, triển khai thực hiện đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước, thì tỷ lệ tham gia của nam giới cao hơn so với tỷ lệ tham gia của phụ nữ đều ở mức trên 20%. Chỉ có 3 lĩnh vực công việc có tỷ lệ phụ nữ tham gia cao hơn so với tỷ lệ tương ứng của nam giới là: bảo vệ và chăm sóc trẻ em; dân số, kế hoạch hóa gia đình; chăm lo cho quyền lợi phụ nữ.

Theo quy định của Nghị định 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ, số lượng cán bộ, công chức ở cấp xã, phường, thị trấn không được quá 25 người, số người hoạt động không chuyên trách không quá 22 người. Như vậy, tính tổng số người tham gia trong HTCTCCS theo quy định chỉ được tối đa không quá 47 người. Có thể thấy nhân lực làm việc trong HTCTCCS ở Nam Định rất hạn chế. Chính vì vậy, có một tình trạng khá phổ biến đó là những người làm việc trong HTCTCCS thường làm việc kiêm nhiệm các vị trí công tác và một người thường được giao phụ trách nhiều lĩnh vực công việc khác nhau. Kết quả khảo sát cho thấy, trung bình mỗi người trong HTCTCCS tỉnh Nam Định hiện nay phải đảm nhận 1,41 vị trí công việc

(trong đó nam giới đảm nhận 1,42 vị trí công việc; phụ nữ đảm nhận 1,39 vị trí công việc; vị trí công việc thường kiêm nhiệm là đại biểu HĐND). Bên cạnh đó, trung bình mỗi cá nhân hiện đang được giao phụ trách 6,64 lĩnh vực công việc, trong đó nam giới phụ trách 7,56 và phụ nữ phụ trách 6,49 lĩnh vực công việc.

Để đảm bảo cho sự vận hành hoạt động của HTCTCCS, bên cạnh việc phụ trách thực hiện các công việc chuyên môn, những người làm việc trong HTCTCCS thường được phân công làm thêm các công việc tạp vụ khác. Các công việc tạp vụ này bao gồm những công việc như: sửa chữa hệ thống điện nước; dọn dẹp, vệ sinh trụ sở, phòng làm việc, đun nước, pha trà... Tỷ lệ phụ nữ được phân công làm các công việc vặt, công việc tạp vụ trong cơ quan hành chính cấp cơ sở cao gần gấp đôi so với tỷ lệ tương ứng của nam giới, tỷ lệ này ở nhóm phụ nữ là 57,3%, trong khi đó tỷ lệ tương ứng ở nhóm nam giới chỉ là 29,2%.

3. Một số nhân tố ảnh hưởng đến sự tham gia của phụ nữ trong HTCTCCS của tỉnh Nam Định

Kết quả nghiên cứu cho thấy, một số quan niệm mang tính định kiến giới còn tồn tại khá phổ biến trong suy nghĩ của người dân địa phương. Kết quả điều tra xã hội học, có từ 58,6% đến 76,4% ý kiến người được hỏi cho rằng ở địa phương có từ một nửa số người trở lên vẫn đồng ý với một số quan niệm như: “Phụ nữ không nên tham gia các hoạt động chính trị, xã hội”; “Phụ nữ không có năng lực lãnh đạo”; “Các công việc chính trị, xã hội nên để cho nam giới đảm nhận”; “Phụ nữ chỉ nên ở nhà chăm sóc gia đình”; “Gia đình không thuận hòa là trách nhiệm của phụ nữ”; “Nam

giới mới là người có thể đại diện cho gia đình”; “Con cái không ngoan, không thành đạt là trách nhiệm của phụ nữ”; “Phụ nữ tham gia công tác xã hội sẽ ảnh hưởng đến hạnh phúc gia đình”; “Phụ nữ không nên thành đạt hơn chồng”...

Mô hình lãnh đạo “nam trưởng nữ phó” vẫn là mô hình được khá nhiều người cho là phù hợp. Tỷ lệ người cho rằng các vị trí Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND trong HTCTCCS phù hợp với nam giới, chiếm tỷ lệ rất cao. Chỉ có 4,7% ý kiến được hỏi cho rằng vị trí “Bí thư Đảng ủy” phù hợp với phụ nữ, trong khi đó 51,7% cho rằng vị trí này phù hợp với nam giới và 43,1% cho rằng phù hợp với cả hai. Với vị trí Chủ tịch UBND, có 2,5% cho rằng phù hợp với phụ nữ, 62,5% cho rằng phù hợp với nam giới và 34,7% cho rằng phù hợp với cả hai. Vị trí Chủ tịch HĐND, có 3,3% cho rằng phù hợp với phụ nữ, tỷ lệ cho rằng phù hợp với nam giới và phù hợp với cả phụ nữ và nam giới đều là 47,8%. Ngay cả với vị trí là cấp Phó cho các chức danh chủ chốt trong HTCTCCS, tỷ lệ người cho rằng phù hợp với phụ nữ cũng thấp hơn nhiều so với tỷ lệ người lựa chọn các phương án “Phù hợp với nam giới” và “Phù hợp với cả hai”.

Các định kiến giới về vai trò của phụ nữ trong HTCTCCS ở Nam Định không chỉ dừng lại ở quan niệm mang tính khuôn mẫu phổ biến “nghĩ đến lãnh đạo - nghĩ đến nam giới” hay “nam trưởng - nữ phó”, mà còn thể hiện rất rõ trong quan niệm về những loại công việc phù hợp với phụ nữ và nam giới. Định kiến giới không chỉ tồn tại trong việc

phân công công việc thực tế, mà trong chính quan niệm, nhận thức của nhiều người được hỏi cũng thấy rằng, có những loại công việc phù hợp với nam giới, nên giao cho nam giới chịu trách nhiệm thực hiện chính; có những loại công việc khác sẽ phù hợp hơn với phụ nữ, nên giao cho phụ nữ chịu trách nhiệm chính. Có 40,3% người được hỏi cho rằng lĩnh vực “Phát triển kinh tế địa phương” nên giao cho nam làm chính, tỷ lệ cho rằng nên giao nữ làm chính ở lĩnh vực này là 0,6%. Hai lĩnh vực “Ổn định trật tự xã hội của địa phương” và “Xây dựng và phát triển hạ tầng ở địa phương”, tỷ lệ cho rằng nên giao cho nam làm chính lần lượt là 59,2% và 54,4%, trong khi đó, tỷ lệ cho rằng nên giao cho nữ làm chính tương ứng đều là 1,4%. Với các lĩnh vực “Bảo vệ chăm sóc trẻ em”, “Dân số kế hoạch hóa gia đình” và “Chăm lo cho quyền lợi của phụ nữ ở địa phương” ý kiến cho rằng nên giao cho nam làm chính chỉ chiếm tỷ lệ lần lượt là 3,3%, 0,8% và 3,9%, còn tỷ lệ cho rằng nên giao cho nữ làm chính lần lượt là 23,3%, 34,2% và 36,1%

Quá bận công việc chăm sóc gia đình, con cái cũng là một trong những nhân tố có ảnh hưởng đến sự tham gia của phụ nữ trong HTCTCCS (64% phụ nữ cho rằng đây là yếu tố có ảnh hưởng tới việc tham gia công tác của cá nhân, tỷ lệ này ở nam giới là 13,7%).

Mặc dù kết quả khảo sát cho thấy phụ nữ trong HTCTCCS ở Nam Định có trình độ chuyên môn cao hơn so với nam giới (trong số mẫu được khảo sát, 15,7% phụ nữ có trình độ cao đẳng và 47,2% có trình độ đại học; tỷ lệ có trình độ cao đẳng và đại học của nam

giới lần lượt là 9,6% và 26,6%), trong một nghiên cứu trước đó, tác giả Vũ Mạnh Lợi chỉ ra rằng, các nữ Bí thư Đảng ủy xã có học vấn cao hơn các nam Bí thư Đảng ủy xã, để đạt được vị trí Bí thư Đảng ủy xã, phụ nữ phải có trình độ học vấn cao hơn để giành được sự tín nhiệm trong các đảng viên ở địa phương. Kết quả nghiên cứu này nhấn mạnh thêm rằng, không chỉ với vị trí Bí thư Đảng ủy xã, mà nhìn chung để được tham gia, làm việc trong HTCTCCS đòi hỏi phụ nữ phải có trình độ học vấn cao hơn so với nam giới. Mặc dù có trình độ chuyên môn cao hơn so với nam giới, nhưng trong công việc thực tế, năng lực và kết quả làm việc của phụ nữ lại ít được thừa nhận. Có 52,8% phụ nữ cho rằng “Năng lực làm việc và kết quả công việc không được thừa nhận” (tỷ lệ này ở nam giới là 12,8%).

Tỷ lệ ý kiến đánh giá một số nhân tố “Ảnh hưởng rất nhiều” tới khả năng tham gia của phụ nữ trong HTCTCCS tại tỉnh Nam Định. Cụ thể như sau: (1) Sự quan tâm của lãnh đạo địa phương đối với công tác cán bộ nữ (80,6%); (2) Quan niệm của lãnh đạo địa phương về vai trò của phụ nữ (79,7%); (3) Sự ủng hộ của các thành viên trong gia đình đối với công việc của phụ nữ (76,4%); (4) Quan niệm truyền thống của người dân địa phương về vai trò của phụ nữ và nam giới trong xã hội và gia đình (72,2%); (5) Thời gian dành cho công việc gia đình của phụ nữ (70,8%); (6) Trình độ chuyên môn của phụ nữ (68,3%); (7) Nhu cầu làm việc, cống hiến và phát triển của phụ nữ (68,1%); (8) Năng lực công tác thực tế của phụ nữ (63,3%); (9) Mục đích,

động cơ làm việc của phụ nữ (62,5%). Nhìn vào bảng xếp hạng này, có thể thấy rất rõ, những nhân tố mang tính khách quan (Quan niệm của lãnh đạo địa phương, cộng đồng về vai trò của phụ nữ; sự quan tâm, ủng hộ của lãnh đạo địa phương và gia đình đối với sự tham gia công tác của phụ nữ...) được đánh giá là có ảnh hưởng nhiều đến phụ nữ hơn là những nhân tố mang tính chủ quan từ phía bản thân người phụ nữ (trình độ chuyên môn, năng lực, nhu cầu, động cơ làm việc...).

4. Một số giải pháp thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ trong HTCTCCS tỉnh Nam Định

Có thể thấy, mặc dù Đảng, Nhà nước và tỉnh Nam Định đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo cụ thể hóa nhằm tăng cường hiệu quả công tác cán bộ nữ, thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ trong hệ thống chính trị các cấp, trong đó có cấp cơ sở, tuy nhiên trên thực tế, tỷ lệ nữ trong HTCTCCS của tỉnh Nam Định hiện nay còn rất hạn chế, tỷ lệ nữ giữ các vị trí, chức danh quan trọng trong cấp ủy đảng, HĐND và UBND cấp cơ sở cũng rất thấp. Các tỷ lệ này của tỉnh Nam Định hầu như đều thấp hơn so với tỷ lệ chung của cả nước. Để góp phần thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ trong HTCTCCS, trong thời gian tới, theo chúng tôi tỉnh Nam Định cần quan tâm đến một số giải pháp cụ thể sau:

Thứ nhất, tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo toàn diện của các cấp ủy đảng đối với công tác cán bộ nữ. Cấp ủy cần thể hiện rõ vai trò của mình trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc thực hiện công tác cán bộ nữ. Các cấp ủy viên phải thật sự gương mẫu trong việc thực hiện công tác cán bộ nữ, kiên quyết bám sát

các chủ trương do Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ban chấp hành Trung ương và các đảng ủy cấp trên đã đề ra về công tác cán bộ nữ để chỉ đạo triển khai thực hiện ở cấp mình, địa phương mình;

Thứ hai, nâng cao hiệu quả thực hiện các chính sách, các quy định về công tác cán bộ nữ của Đảng, Nhà nước và của tỉnh Nam Định, bám sát các quy định cụ thể về chỉ tiêu giới các cấp ủy đảng, các cơ quan dân cử, các cơ quan quản lý nhà nước để có các chương trình triển khai thực hiện một cách có hiệu quả. Đẩy mạnh công tác chỉ đạo, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chính sách liên quan đến công tác cán bộ nữ, đồng thời cần quy định rõ cơ chế xử lý với các đơn vị, địa phương và người đứng đầu nếu công tác cán bộ nữ tại đơn vị, địa phương không đạt chỉ tiêu đề ra;

Thứ ba, tiếp tục nâng cao nhận thức về bình đẳng giới, thay đổi các quan niệm mang tính định kiến giới tại địa phương cơ sở. Cần áp dụng các hình thức tuyên truyền, vận động và lựa chọn những nội dung phù hợp với từng nhóm đối tượng cụ thể như: cán bộ, lãnh đạo ở địa phương; nam giới trong cộng đồng; trẻ em; phụ nữ;

Thứ tư, tin tưởng và tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia thực hiện đa dạng các lĩnh vực công việc của địa phương, tạo điều kiện cho phụ nữ có cơ hội rèn luyện bản lĩnh trong công việc;

Thứ năm, xây dựng cơ chế đánh giá cán bộ công khai, minh bạch, công bằng, thực hiện tốt các chính sách đối với cán bộ nữ, tạo động

lực cho phụ nữ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và phấn đấu, phát triển sự nghiệp;

Thứ sáu, làm tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn và bồi dưỡng cán bộ nữ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ cần chú trọng đến đặc điểm và nhu cầu riêng của từng nhóm đối tượng khác nhau. Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với công tác quy hoạch, tạo nguồn, công tác quy hoạch, tạo nguồn cần gắn với công tác sử dụng...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Sở Lao động - Thương binh và xã hội tỉnh Nam Định, Báo cáo Kết quả thực hiện Kế hoạch số 54/KH-UBND ngày 13/10/2011 của UBND tỉnh Nam Định thực hiện Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2015 (Báo cáo số 243/BC-LĐTĐ ngày 14/12/2015)
2. Tỉnh ủy Nam Định, Nghị quyết số 08-NQ/TU ngày 06/8/2007 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý từ năm 2007 đến năm 2015.
3. Tỉnh ủy Nam Định, Chương trình hành động số 17-CTr/TU ngày 27/12/2007 thực hiện Nghị quyết 11-NQ/TW của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.