

BÌNH ĐẲNG GIỚI ĐỐI VỚI NỮ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC DƯỚI GÓC ĐỘ PHÁP LUẬT VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM

■ NGUYỄN THANH TRÀ (*)

Ngày 31/3/2016, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Đề án thực hiện biện pháp bảo đảm bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2020 (Quyết định số 515/QĐ-TTg) với mục tiêu: “Giảm sự chênh lệch về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực giữa nữ cán bộ, công chức, viên chức so với nam cán bộ, công chức, viên chức trong quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng tại cơ quan, tổ chức của Nhà nước; đồng thời góp phần xây dựng và phát triển vững chắc đội ngũ nữ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế”. Tuy nhiên, thực tế cho thấy vẫn đang tồn tại “khoảng cách giới” trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nhu cầu thu hẹp khoảng cách này là đòi hỏi của thực tiễn khách quan.

1. Quan điểm của Đảng và Nhà nước về bình đẳng giới

Tư tưởng nhất quán của Đảng và Nhà nước ta từ Cương lĩnh đầu tiên của Đảng (năm 1930) vẫn luôn là giải phóng phụ nữ và xóa bỏ những định kiến, bất công đối với phụ nữ. Không chỉ khẳng định quan điểm “nam, nữ bình quyền”, Cương lĩnh còn ghi nhận vai trò đặc biệt quan trọng của phụ nữ là: lực lượng cách mạng của phụ nữ là rất trọng yếu. Nếu quảng đại quần chúng phụ nữ không tham gia vào những cuộc đấu tranh cách mạng thì cách mạng không thể thắng lợi được. Trải qua gần 90 năm, quan điểm này vẫn luôn được quán triệt trong các văn kiện, chỉ thị, nghị quyết của Đảng qua các thời kỳ.

Bước vào thời kỳ đổi mới, Đảng ta tiếp tục thể hiện sự quan tâm đối với công tác cán bộ nữ, thúc đẩy bình đẳng giới và tăng cường vai trò của phụ nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Có thể điểm qua một số văn bản như:

- Nghị quyết số 04-NQ/TW ngày 12/7/1993 về đổi mới và tăng cường công tác vận động

phụ nữ trong tình hình mới đã đề ra nhiệm vụ “Xây dựng và sửa đổi, hoàn chỉnh các pháp luật, chính sách xã hội có liên quan đến phụ nữ và lao động nữ... Có chủ trương, chính sách phù hợp đối với phụ nữ dân tộc ít người, phụ nữ tôn giáo, phụ nữ nghèo, phụ nữ đơn thân, phụ nữ tàn tật...”.

- Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 16/5/1994 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới tiếp tục khẳng định: “Cần xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng lao động nữ nói chung và cán bộ nữ nói riêng... Chú trọng đào tạo đội ngũ cán bộ nữ làm công tác khoa học - kỹ thuật, kinh tế, pháp luật, hành chính, quản lý nhà nước,... cán bộ nữ dân tộc ít người, tôn giáo, vùng sâu, vùng xa. Các trường lớp đào tạo, bồi dưỡng của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể khi chiêu sinh cần có quy định tỷ lệ nữ một cách thoả đáng, đưa vào chương trình đào tạo những kiến thức về giới...”.

- Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX và X của Đảng đều khẳng định quan điểm nhất quán về bình đẳng giới, đó là: “Đối với phụ nữ, thực hiện tốt luật pháp và chính sách bình đẳng giới, bồi dưỡng, đào tạo nghề nghiệp, nâng cao học vấn; có cơ chế, chính

(*) *Phó vụ trưởng Vụ các vấn đề xã hội, Văn phòng Quốc hội*

sách để phụ nữ tham gia ngày càng nhiều vào các cơ quan lãnh đạo và quản lý ở các cấp, các ngành, chăm sóc và bảo vệ sức khỏe bà mẹ và trẻ em; tạo điều kiện để phụ nữ thực hiện tốt thiên chức người mẹ; xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc” và “Nâng cao trình độ mọi mặt và đời sống vật chất, tinh thần, thực hiện bình đẳng giới. Tạo điều kiện để phụ nữ thực hiện tốt vai trò của người công dân, người lao động, người mẹ, người thầy đầu tiên của con người. Bồi dưỡng, đào tạo để phụ nữ tham gia ngày càng nhiều vào các hoạt động xã hội, các cơ quan lãnh đạo và quản lý ở các cấp. Chăm sóc và bảo vệ sức khỏe bà mẹ, trẻ em. Bổ sung và hoàn chỉnh các chính sách về bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, thai sản, chế độ đối với lao động nữ. Kiên quyết đấu tranh chống các tệ nạn xã hội và các hành vi bạo lực, xâm hại và xúc phạm nhân phẩm phụ nữ”.

- Đặc biệt, Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước với rất nhiều mục tiêu cụ thể, là văn kiện thể hiện một cách tập trung và toàn diện chủ trương lãnh đạo của Đảng về công tác phụ nữ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Để thực hiện Nghị quyết này, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 01/12/2009 về Chương trình hành động của Chính phủ giai đoạn đến năm 2020.

- Tinh thần của Nghị quyết số 11-NQ/TW được tiếp tục thể hiện qua Thông báo kết luận số 196-TB/TW ngày 16/3/2015 của Ban Bí thư về Đề án “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ trong tình hình mới”. Hiện nay việc tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW đang được tiến hành nhằm đánh giá toàn diện quá trình triển khai thực hiện Nghị quyết, rút ra bài học kinh nghiệm cũng như đề xuất các giải pháp phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

2. Pháp luật về bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức

Thế chế hóa quan điểm của Đảng, hệ thống luật pháp về bình đẳng giới được xây dựng và ngày càng hoàn thiện. Điều 9 Hiến pháp đầu tiên năm 1946 đã khẳng định: “đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện”. Xuyên suốt qua các thời kỳ, các bản Hiến pháp, với tư cách là đạo luật gốc đã luôn khẳng định nguyên tắc bình đẳng nam, nữ này. Trên cơ sở kế thừa và phát triển các bản Hiến pháp trước đây, Hiến pháp năm 2013 lần đầu tiên pháp điển hóa khái niệm “bình đẳng giới”, đồng thời tiếp tục ghi nhận quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử, chính sách của Nhà nước trong việc bảo đảm quyền, cơ hội bình đẳng và tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò trong xã hội. Điều 16 Hiến pháp năm 2013 quy định mọi người đều bình đẳng trước pháp luật. Không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội; Điều 26 quy định công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới.

Các quy định của Hiến pháp được cụ thể hóa trong các văn bản pháp luật để đảm bảo thực hiện tốt nhất quyền bình đẳng và không phân biệt đối xử. Trong đó, trung tâm của hệ thống pháp luật về bình đẳng giới chính là Luật bình đẳng giới được Quốc hội khóa XII thông qua ngày 29/11/2006 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2007. Ra đời trong bối cảnh Việt Nam tham gia ngày càng sâu rộng vào quá trình hội nhập quốc tế, đạo luật đồng thời cũng nội luật hóa các cam kết của Việt Nam với thế giới trong thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao vị thế phụ nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội.

Sự ra đời của Luật bình đẳng giới là nền tảng quan trọng để hệ thống pháp luật vận

hành theo một cơ chế mới, đáp ứng yêu cầu bảo đảm bình đẳng giới. Theo đó, “bảo đảm bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình; hỗ trợ và tạo điều kiện cho nam, nữ phát huy khả năng, có cơ hội như nhau để tham gia vào quá trình phát triển và thụ hưởng thành quả của sự phát triển” là một trong những chính sách của Nhà nước. Luật đã cụ thể hóa và hệ thống hóa các quy định về bình đẳng nam, nữ trong văn bản của Đảng, Hiến pháp và nhiều văn bản pháp luật khác, cũng như thể chế hóa một số điều ước quốc tế về quyền con người mà Việt Nam là thành viên, trong đó có Công ước CEDAW. Luật bình đẳng giới quy định nghiêm cấm các hành vi: cản trở nam, nữ thực hiện bình đẳng giới; phân biệt đối xử về giới dưới mọi hình thức; bạo lực trên cơ sở giới... Hơn 10 năm qua, Luật đã góp phần quan trọng thúc đẩy bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, giúp nâng cao vị thế của phụ nữ Việt Nam nói chung và các nữ cán bộ, công chức, viên chức nói riêng.

Bên cạnh các quy định về khái niệm, nguyên tắc cơ bản, các biện pháp bảo đảm, biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới..., Luật bình đẳng giới còn đặt ra yêu cầu lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật (VBQPPL). Đây là biện pháp đặc biệt hiệu quả nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật của Việt Nam từ góc độ bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới. Trên cơ sở yêu cầu này, Luật ban hành VBQPPL đã quy định cụ thể quy trình và thủ tục lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong quá trình xây dựng pháp luật.

Qua tổng kết 10 năm thực thi Luật bình đẳng giới cho thấy, ngoài Hiến pháp năm 2013, đã có hơn 60 dự án luật, pháp lệnh có các quy định được lồng ghép vấn đề bình đẳng giới, tiêu biểu như: Bộ luật dân sự, Bộ luật hình sự, Bộ luật lao động, Luật phòng, chống bạo lực gia đình, Luật bảo hiểm xã hội, Luật bảo hiểm y tế, Luật hôn nhân và gia đình, Luật việc làm, Luật đất đai, Luật ngân sách

nhà nước, Luật bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân, Luật ban hành VBQPPL...

Quy định trong các đạo luật không chỉ dừng lại ở việc bảo đảm nguyên tắc nam, nữ bình đẳng, không bị phân biệt đối xử về giới mà còn có các chính sách là các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới (như quy định Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội trong Hiến pháp năm 2013; quy định về đảm bảo tỷ lệ 35% ứng cử viên là nữ trong Luật bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân; quy định lao động nam có vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trong Luật bảo hiểm xã hội...), các chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ (như quy định Nhà nước bảo hộ quyền lợi của người mẹ và trẻ em trong Hiến pháp năm 2013; quy định tăng thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản lên 6 tháng trong Bộ luật lao động (sửa đổi); quy định tổ chức bảo hiểm xã hội đóng bảo hiểm y tế cho người lao động trong thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trong Luật bảo hiểm xã hội), các biện pháp bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi pháp luật (Luật ban hành VBQPPL năm 2015) và các chính sách quy định trách nhiệm thực hiện bình đẳng giới của cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân.

Riêng đối với cán bộ, công chức, viên chức, xét từ góc độ giới pháp luật hiện hành đã tương đối hoàn thiện với các quy định bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới 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. Cụ thể là:

- Luật tổ chức Chính phủ (sửa đổi): quy định bảo đảm bình đẳng giới là một trong các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Chính phủ; quy định nhiệm vụ và quyền hạn của Chính phủ trong bảo đảm quyền bình đẳng nam, nữ về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình; quy định mang tính nguyên tắc về

nhiệm vụ và quyền hạn của Chính phủ trong lĩnh vực y tế và xã hội phải đảm bảo quyền bình đẳng nam, nữ về mọi mặt...

- Luật cán bộ, công chức: quy định thực hiện bình đẳng giới trong nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức; cán bộ, công chức 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 viên chức: quy định việc thực hiện bình đẳng giới là một trong các nguyên tắc quản lý viên chức; quy định nguyên tắc tuyển dụng: bảo đảm công khai, minh bạch, công bằng, khách quan...; quy định viên chức 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 viên chức không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo; người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập không được đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc với viên chức nữ đang trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 36 tháng tuổi, trừ trường hợp đơn vị sự nghiệp công lập chấm dứt hoạt động; viên chức làm việc theo hợp đồng làm việc xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trong trường hợp viên chức nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở chữa bệnh; không thực hiện biệt phái viên chức nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi...

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

Bên cạnh đó, nhiều quy định được lồng ghép vấn đề bình đẳng giới 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 cán bộ, công chức, viên chức 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.

Ngoài ra, nhằm tăng cường trách nhiệm và đảm bảo nguồn lực để thực thi trên thực tế, Luật ngân sách nhà nước (sửa đổi) quy định bảo đảm ưu tiên bố trí ngân sách để thực hiện mục tiêu bình đẳng giới là một trong các nguyên tắc quản lý ngân sách nhà nước và quy định bảo đảm bình đẳng giới là một trong những căn cứ lập dự toán ngân sách nhà nước hàng năm; Luật hoạt động giám sát của Quốc hội và Hội đồng nhân dân quy định: Quốc hội xem xét Báo cáo của Chính phủ về việc thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

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 bình đẳng giới ở nước ta.

3. Bất bình đẳng giới vẫn tồn tại trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Thực tế cho thấy, mặc dù hệ thống pháp luật của Việt Nam về bình đẳng giới nói chung và đối với cán bộ, công chức, viên chức nói riêng tương đối tiến bộ, luôn được cộng đồng thế giới đánh giá cao và Nhà nước cũng đã có rất nhiều nỗ lực trong các hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới, nhưng kết quả vẫn chưa được như mong muốn. Bất bình đẳng giới vẫn tồn tại trong chính đội ngũ cán bộ, công chức và viên chức mà nguyên nhân một phần do các chính sách, quy định của pháp luật chưa được thực thi đầy đủ, vẫn còn phân biệt đối xử về giới. Điển hình là quy định chênh lệch về độ tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ. 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 cán bộ, công chức, viên chức so với nam cán bộ, công chức, viên chức trong quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng tại cơ quan, tổ chức của Nhà nước.

Thực tế cho thấy, tỷ lệ phụ nữ tham gia hoạt động chính trị, nắm giữ các vị trí chủ chốt trong cơ quan nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội thấp hơn rất nhiều so với nam giới. 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.

4. Nguyên nhân và bài học kinh nghiệm

Có nhiều nguyên nhân dẫn tới thực trạng này. Ngoài sự chênh lệch về độ tuổi nghỉ hưu như đã nói ở trên, việc tồn tại bất bình đẳng giới trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức xuất phát từ những lý do sau đây:

Về nhận thức: ở đây là nhận thức của cả hai phía. Về phía lãnh đạo, do chưa ý thức đúng tầm quan trọng của việc bảo đảm bình đẳng giới nên chưa thực sự có trách nhiệm trong việc thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới và công tác phụ nữ. Bên cạnh đó, vẫn còn một bộ phận phụ nữ tự ti, an phận, ngại học tập, chưa chủ động phấn đấu vươn lên.

Định kiến giới vẫn tồn tại: nhiều cơ quan, đơn vị thiếu tin tưởng vào phụ nữ, ngại tiếp nhận và sử dụng cán bộ nữ vì định kiến rằng họ làm việc không hiệu quả bằng nam giới.

Công tác quy hoạch, đào tạo, sử dụng cán bộ nữ chưa có tính chiến lược, tầm nhìn, thiếu đột phá. Vì chưa coi trọng đúng mức công tác này nên dẫn tới tình trạng hẫng hụt, thiếu nguồn cán bộ nữ ở một số ngành, lĩnh vực...

Thiên chức làm mẹ, làm vợ ảnh hưởng lớn tới việc nâng cao trình độ, hầu hết phụ nữ sau sinh ngại tham gia các khóa học dài hạn, xa nhà... và đợi tới khi con lớn thì đã quá tuổi để bắt đầu.

Từ các nguyên nhân trên có thể rút ra những bài học kinh nghiệm sau:

Thứ nhất, cần nâng cao nhận thức của các ngành, các cấp về công tác bình đẳng giới: đây là vấn đề mang tính chiến lược vì đối với bất cứ hoạt động nào nếu nhận thức không đầy đủ sẽ khó có thể đạt mục tiêu đặt ra.

Thực tế vừa qua cho thấy rõ bài học này khi mà khung khổ pháp lý về bình đẳng giới đã có nhưng lãnh đạo, người đứng đầu cơ quan, đơn vị chưa nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò của phụ nữ nên đã ảnh hưởng tiêu cực tới việc thực thi chính sách trên thực tế.

Tạo bước chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và tăng cường ý thức chấp hành là bài học kinh nghiệm từ thực tế. Vì vậy, nhiệm vụ “nâng cao nhận thức” được đặt lên hàng đầu cùng với một loạt các giải pháp về truyền thông và tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức.

Thứ hai, là trách nhiệm của người đứng đầu: thực tế cho thấy số lượng và chất lượng đội ngũ nữ cán bộ, công chức, viên chức phụ thuộc rất nhiều vào sự quan tâm cũng như trình độ và trách nhiệm của người đứng đầu. Những hạn chế vừa qua có một phần nguyên nhân do lãnh đạo các cấp chưa quán triệt sâu sắc và chưa thực sự quan tâm chỉ đạo tổ chức thực hiện. Song để tăng cường trách nhiệm thì phải có cơ chế chịu trách nhiệm. Ngoài ra, cần triển khai vận hành hệ thống theo dõi, đánh giá, thiết lập hệ thống tiếp nhận thông tin, phản ánh, kiến nghị về công tác cán bộ nói chung và bình đẳng giới nói riêng và kịp thời xử lý nghiêm đối với các cá nhân, đơn vị để xảy ra vi phạm.

Thứ ba, tăng cường công tác truyền thông: bên cạnh việc đa dạng hóa các hình thức tuyên truyền, giáo dục, căn cứ vào nội dung truyền thông cần hướng tới từng nhóm đối tượng. Muốn vậy, các bộ, ngành cần cụ thể hóa các mục tiêu cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của mình để tổ chức tuyên truyền, phổ biến tới cán bộ, công chức, viên chức của bộ, ngành.

Thứ tư, công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ nữ: cần xác định đây là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài nhưng đồng thời là nhiệm vụ thường xuyên. Để bảo đảm tỷ lệ nữ trong quy hoạch thì việc phát hiện sớm nguồn cán bộ nữ trẻ có đủ điều kiện đưa vào quy hoạch để có

kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng là rất cần thiết. Yêu cầu về tỷ lệ cán bộ nữ trong quy hoạch cần được nêu rõ và tuân thủ nghiêm, đặc biệt là yêu cầu về độ tuổi trong quy hoạch cũng cần bảo đảm bình đẳng giữa nam và nữ. Việc lựa chọn ứng cử viên nữ phải được thực hiện dân chủ, khách quan để đảm bảo cả số lượng và chất lượng, những người được chọn phải thực sự xứng đáng.

Thứ năm, chế độ tuyển dụng: nếu chỉ áp đặt việc bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới, không phân biệt đối xử giữa nam và nữ là chưa đủ mà cần có những biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới khác để dành phần ưu tiên cho nữ giới. Bên cạnh đó, cần tuân thủ nguyên tắc tuyển chọn qua thi cử và áp đặt thi cử phải được tiến hành công khai. Trong quá trình quản lý cán bộ, công chức, viên chức cần chú trọng đến việc xây dựng hệ thống ngạch, bậc có tính đến yếu tố giới hay nói cách khác là đã được lồng ghép giới.

Thứ sáu, việc bố trí, sử dụng cán bộ: ngoài việc xây dựng và hoàn thiện quy trình công tác tổ chức cán bộ, lãnh đạo cơ quan, đơn vị cần thường xuyên kiểm tra, giám sát việc bố trí, sử dụng cán bộ nữ. Đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin cũng là phương thức hữu hiệu giúp cho mọi quá trình của công tác tổ chức, cán bộ được công khai, minh bạch. Việc điều động, luân chuyển vị trí công tác phải được cân nhắc từ góc độ giới, có tính tới đặc thù của nữ giới để bảo đảm cho chị em có thể vừa hoàn thành nhiệm vụ mà không xao nhãng trách nhiệm với gia đình.

Thứ bảy, đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực của cán bộ, công chức, viên chức nữ: mọi hoạt động đào tạo bao gồm đào tạo ban đầu cho người mới được tuyển dụng, đào tạo thi nâng ngạch hay đào tạo thường xuyên... đều cần lưu ý tới yếu tố giới. Trong đó, quan trọng nhất là vấn đề bình đẳng về độ tuổi. Cần có hình thức đào tạo linh hoạt về thời gian, địa điểm, phù hợp đối với phụ nữ đang mang thai hay nuôi con nhỏ... Tăng cường các

hình thức đào tạo không tập trung nhằm tạo điều kiện cho chị em kết hợp đảm đương công việc gia đình. Để nữ cán bộ, công chức, viên chức không bị tụt hậu so với đồng nghiệp nam giới cần nghiên cứu bổ sung chính sách nếu sau 3 năm không được đào tạo, bồi dưỡng (tính cả thời gian nghỉ thai sản) thì chị em có quyền đề nghị được cử đi học tập nâng cao trình độ nghiệp vụ.

Bên cạnh đó, nội dung bình đẳng giới phải được lồng ghép trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Việc đào tạo cán bộ làm công tác lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật cần được quan tâm, chú trọng.

Thứ tám, duy trì ổn định những kết quả đã đạt được: đây cũng là một bài học quan trọng trong thực tiễn của công tác cán bộ nữ. Cần nghiên cứu để có quy định mỗi cán bộ nữ đang giữ nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý ở từng cấp, từng ngành, từng cơ quan, đơn vị phải có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng người kế nhiệm mình là nữ. Nhà nước cần đầu tư kinh phí phù hợp, thỏa đáng cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng cơ sở dữ liệu, các chế độ, chính sách đặc thù...

Ở một khía cạnh khác của bình đẳng giới, đó là chế độ tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức nếu không được cải thiện sẽ dẫn tới hiện tượng “nữ hóa” đã bắt đầu xuất hiện ở một số bộ, ngành. Ở các nước tiên tiến, mức lương của cán bộ, công chức luôn cao hơn mặt bằng chung vì vậy họ luôn tuyển được đội ngũ ưu tú, có năng lực và tư chất tốt phục vụ trong nền công vụ.

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là hạt nhân của nền công vụ, là yếu tố bảo đảm cho nền công vụ hoạt động hiệu quả, hiệu lực... Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, không thể có một quốc gia phát triển với một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức yếu kém. Vì vậy, muốn có một đội ngũ mạnh, đạt hiệu quả, trước tiên phải bảo đảm công bằng, trong đó bao hàm công bằng giới □