

CÔNG TÁC CÁN BỘ NỮ TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

TRƯƠNG THỊ ĐIỆP, TRẦN HỮU MINH*

Tóm tắt: Hiện nay, vị thế và vai trò của phụ nữ nói chung và cán bộ nữ nói riêng trong mọi lĩnh vực không ngừng được cải thiện, đặc biệt là trong lãnh đạo, quản lý. Để đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới theo tinh thần Chỉ thị 21 - CT/TW được ban hành ngày 20/01/2018 của Ban Chấp hành Trung ương, các cấp uỷ đảng, chính quyền thành phố Đà Nẵng đã và đang tạo điều kiện thuận lợi mọi mặt, từ cơ chế, chính sách đến các biện pháp triển khai thực hiện trên thực tế để nâng cao chất lượng công tác cán bộ nữ. Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, công tác cán bộ nữ tại thành phố Đà Nẵng vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Dựa trên số liệu về đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nữ; tình hình triển khai công tác cán bộ nữ, bài viết đề cập đến các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác cán bộ nữ trên địa bàn thành phố. Các giải pháp này sẽ là gợi ý để các cấp uỷ đảng, chính quyền thành phố Đà Nẵng giải quyết một số vấn đề đặt ra trong công tác cán bộ nữ giai đoạn hiện nay.

Từ khoá: công tác cán bộ nữ; lãnh đạo; quản lý; chính sách; thành phố Đà Nẵng.

Abstract: Currently, the status and role of women in general and female cadre in particular in all areas are constantly improved, especially in leadership and management. In order to promote the women work in the new context following the Directive 21 - CT/TW dated on January 20, 2018 of the Vietnam Communist Party Central Executive Committee, the Da Nang City government have been creating favorable conditions in all aspects, from mechanisms and policies to practical implementation measures to improve the quality of female cadre work. However, besides the achieved results, the female cadre work in Da Nang City is still limited and inadequate. Based on data of female cadre and the reality of female cadre work, the article mentioned solutions to improve the quality of female cadre work in the city. These solutions will be suggestions for the City's Party committees and authorities to solve issues raised in the female cadre work at present.

Keywords: female official works; leadership; management; policies; Da Nang City.

1. Khái quát về tình hình đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nữ trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

Thời gian qua, thành phố Đà Nẵng đã có nhiều chủ trương, chính sách lớn nhằm phát triển đội ngũ cán bộ nữ các cấp như: “Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; Chính

* Trường Chính trị thành phố Đà Nẵng

sách thu hút nguồn nhân lực đến làm việc cho thành phố”; “Đề án tạo nguồn chức danh bí thư, chủ tịch uỷ ban nhân dân phường, xã”. Đặc biệt là “Đề án Phát triển và tạo nguồn cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Thành uỷ quản lý đến năm 2020” được Ban Thường vụ Thành uỷ Đà Nẵng phê duyệt ngày 14 tháng 4 năm 2015. Các văn bản này đều tập trung vào mục tiêu chính là xây dựng, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ nữ cả về số lượng và chất lượng để đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố.

1.1. Về số lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nữ

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nữ trên địa bàn thành phố luôn được lãnh đạo thành phố quan tâm, xây dựng và tạo điều kiện để phát triển. Theo báo cáo của Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng, năm 2018, trong tổng số gần 27.304 cán bộ, công chức, viên chức và người lao động của toàn thành phố Đà Nẵng, nữ chiếm 66,9%.

Tại các sở, ban, ngành thuộc UBND thành phố, nữ chiếm 56,9%; trong đó, viên chức nữ công tác tại các đơn vị sự nghiệp chiếm 58,6%, công chức nữ ở cơ quan hành chính chiếm 42,1%. Số nữ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng trở lên chiếm 33,2% trong tổng số cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý; trong đó, tại các cơ quan hành chính 32,1% và tại các đơn vị sự nghiệp 34,5%. Số lượng nữ giữ chức vụ lãnh đạo sở, ngành trở lên chiếm 16,1% tổng số lãnh đạo chủ chốt.

Ở cấp quận/huyện, có 58,7% nữ giữ chức vụ từ phó trưởng phòng trở lên tại các cơ quan, đơn vị. Tương tự như cấp thành phố, các cơ quan hành chính có 31,4% nữ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý (có 13,5% lãnh đạo giữ chức vụ Phó Chủ tịch UBND quận, huyện trở lên là nữ). Tại các đơn vị sự nghiệp, có 72,3% nữ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong tổng số viên chức giữ chức vụ (chủ yếu là trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo).

Cấp phường/xã, nữ cán bộ, công chức là 457 người, chiếm 37,6%. Lao động không chuyên trách là nữ có 511 người, chiếm 45,5% (Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng, 2018).

Như vậy, nhìn chung cán bộ, công chức, viên chức, người lao động nữ trên địa bàn thành phố chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới. Tuy nhiên, tỷ lệ nữ giữ chức danh lãnh đạo, quản lý ít hơn nhiều so với nam giới. Các chức danh cán bộ chủ chốt cấp thành phố hiện chưa có cán bộ nữ.

1.2. Về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nữ

Các ngành, các cấp, địa phương thường xuyên chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức, viên chức nữ. Do vậy, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nữ thành phố không ngừng được nâng cao.

Tính đến tháng 12 năm 2018, cán bộ, công chức, viên chức và người lao động nữ toàn thành phố có trình độ đại học là 10.546 người (70,9%); thạc sĩ 1.135 người (52%); tiến sĩ 09 người (16,1%). Trình độ cao cấp lý luận chính trị có 151 người (22%); trung cấp lý luận chính trị có 720 người (48,7%). Về quản lý nhà nước, có 07 cán bộ, công chức, viên chức nữ có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp (16,3%); có 226 người trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính (32,4%); có 1.517 người có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên (49,4%).

Về cơ cấu theo ngạch, tính đến nay, toàn thành phố có 02 cán bộ, công chức, viên chức nữ giữ ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương (8%); có 195 người giữ ngạch chuyên viên chính và tương đương (28%); có 10.804 người giữ ngạch chuyên viên và tương đương (69,7%). Có được kết quả này là do sự quan tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ nữ nói chung, cán bộ nữ nói riêng của thành phố Đà Nẵng trong nhiều năm qua (Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng, 2018).

2. Kết quả đạt được trong công tác cán bộ nữ

2.1. Việc triển khai thực hiện các văn bản của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ nữ

Thực hiện các văn bản quy định về công tác cán bộ nữ, Thành uỷ Đà Nẵng đã tiếp tục tổ chức quán triệt, ban hành và triển khai Chương trình hành động để cụ thể hóa thực hiện Nghị quyết gắn với triển khai Chương trình hành động quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ. Trên cơ sở đó, các cấp chính quyền, cấp ủy đảng, Mặt trận, các đoàn thể chính trị - xã hội thành phố đã đẩy mạnh tổ chức quán triệt, xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 11 - NQ/TW được ban hành ngày 27 tháng 4 năm 2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; Chỉ thị 21 - CT/TW được ban hành ngày 20/01/2018 của Ban Chấp hành Trung ương về đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới. Qua đó, đã đạt được một số kết quả khả quan.

Hàng năm, Hội Liên hiệp Phụ nữ thành phố Đà Nẵng đã thực hiện hiệu quả công tác tuyên truyền, phổ biến Nghị quyết số 11 - NQ/TW của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, tuyên truyền về công tác phụ nữ, bình đẳng giới, phòng chống bạo lực gia đình... cho cán bộ, hội viên và nhân dân với nhiều cách làm sáng tạo, đa dạng, lời cuốn và phù hợp với tình hình thực tế từng địa phương.

Thành phố Đà Nẵng đã ban hành Quyết định số 9114/QĐ - UBND ngày 20/12/2016 về kế hoạch thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức tại thành phố Đà Nẵng giai đoạn 2016 - 2020. Đây là một giải pháp thiết thực nhằm thực hiện Quyết định số 515/QĐ - TTg ngày 31 tháng 3 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án thực hiện biện pháp đảm bảo bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2020 và Công văn số 4842/BNV-TH ngày 13 tháng 10 năm 2016 của Bộ Nội vụ về việc thực hiện biện pháp bảo đảm bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2020.

Đặc biệt, tạo điều kiện cho các đối tượng nữ là người lao động không chuyên trách phường/xã, thành phố được hỗ trợ chế độ thai sản mức hỗ trợ tương đương 08 tháng lương cơ sở.

Bên cạnh đó, các cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận, các đoàn thể chính trị - xã hội thành phố đã tổ chức các lớp tập huấn, nói chuyện chuyên đề, hội thảo, hội thi, tọa đàm, tuyên truyền, phổ biến Nghị quyết số 11 - NQ/TW, pháp luật về bình đẳng giới, phòng chống bạo lực gia đình cho cán bộ, đoàn viên, hội viên và nhân dân. Trong các khóa đào tạo, Trường Chính trị thành phố, các trung tâm bồi dưỡng chính trị quận, huyện đã lồng ghép các

nội dung Nghị quyết số 11 - NQ/TW, chính sách về bình đẳng giới vào nội dung giảng dạy cho cán bộ, đảng viên các cấp. Hội đồng Giáo dục pháp luật thành phố cũng đã triển khai kế hoạch phối hợp khá chặt chẽ, đồng bộ giữa các ban, ngành, Mặt trận, đoàn thể, chính quyền địa phương trong việc giáo dục, phổ biến Nghị quyết số 11 - NQ/TW, Luật Bình đẳng giới...

Ngoài ra, thành phố Đà Nẵng đã có nhiều chủ trương, giải pháp hiệu quả nhằm giải quyết việc làm và cải thiện đời sống cho các tầng lớp phụ nữ, nhất là phụ nữ ở nông thôn, khu vực giải toả, tái định cư, lao động nữ dôi dư khi cổ phần hoá các doanh nghiệp nhà nước; đồng thời có chính sách về nhà ở, chăm lo đời sống văn hóa, tinh thần, bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố. Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ các cấp cũng đã tập trung củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy; đồng thời rà soát, sửa đổi, bổ sung quy chế hoạt động, phân công trách nhiệm cụ thể đối với các thành viên trong công tác tham mưu triển khai thực hiện các nhiệm vụ, mục tiêu, chỉ tiêu về bình đẳng giới. Các cấp hội phụ nữ thường xuyên phối hợp với ban Vì sự tiến bộ phụ nữ và các ngành tư pháp, y tế, văn hoá - thể thao, thông tin - truyền thông, lao động - thương binh và xã hội... để tuyên truyền, phổ biến kiến thức về giới, kiến thức liên quan đến phụ nữ và trẻ em, cũng như tổ chức các hoạt động hỗ trợ, chăm lo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của phụ nữ.

Định kỳ hàng năm, Chủ tịch Ủy ban nhân dân (UBND) thành phố làm việc với Ban Thường vụ Hội Liên hiệp phụ nữ thành phố về tình hình thực hiện chế độ, chính sách và đề xuất đối với các vấn đề liên quan đến quyền lợi của phụ nữ. Chủ tịch UBND các quận/huyện, phường/xã định kỳ làm việc 6 tháng một lần với Ban thường vụ Hội Liên hiệp phụ nữ cùng cấp và thông qua các hội nghị sơ kết, tổng kết chuyên đề, giao ban định kỳ để nắm bắt, giải quyết những khó khăn trong công tác hội và phong trào phụ nữ tại địa phương.

Với sự chỉ đạo sát sao của các cấp uỷ đảng, kế hoạch hành động cụ thể của các cấp chính quyền, Mặt trận, đoàn thể, việc tuyên truyền, quán triệt, triển khai Nghị quyết số 11 - NQ/TW, Luật Bình đẳng giới, Chương trình hành động quốc gia về bình đẳng giới, Kết luận số 55 - KL/TW ngày 18/01/2013 về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 11 - NQ/TW đã được thực hiện nghiêm túc, đồng bộ, tạo sự chuyển biến tích cực về nhận thức và hành động của cấp uỷ đảng, chính quyền, cũng như từng cán bộ, đảng viên và nhân dân về công tác phụ nữ, bình đẳng giới trong tình hình mới giúp phụ nữ thành phố ngày càng tự tin, có cơ hội phấn đấu, rèn luyện góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

2.2. Về công tác bố trí, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động và tạo nguồn cán bộ nữ

Trong những năm qua, Thành ủy, UBND thành phố và các sở, ban, ngành, đoàn thể đã tập trung lãnh đạo, thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ nữ, có biện pháp, chủ trương đưa cán bộ nữ vào các chức danh cao hơn.

Thành phố đã triển khai đồng bộ nhiều chủ trương, giải pháp khá hiệu quả về công tác cán bộ, nhất là ban hành Đề án Phát triển và tạo nguồn cán bộ nữ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý đến năm 2020. Nhờ đó, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp

ủy qua các nhiệm kỳ đều tăng hơn trước: Cấp thành phố nhiệm kỳ 2010-2015 có 4/55 cấp ủy viên nữ (tỷ lệ 7,3%), nhiệm kỳ 2015-2020 có 7/52 cấp ủy viên nữ (tỷ lệ 13,5%); cấp quận, huyện nhiệm kỳ 2010-2015 có 46/414 cấp ủy viên nữ (tỷ lệ 11,1%), nhiệm kỳ 2015-2020 có 81/515 cấp ủy viên nữ (tỷ lệ 15,7%). Tỷ lệ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý cũng có xu hướng tăng qua các năm; đặc biệt, sau khi thực hiện Đề án Phát triển và tạo nguồn cán bộ nữ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý đến năm 2020 đã có 23 cán bộ nữ được bổ nhiệm lần đầu vào các chức danh này. Các sở, ngành, quận, huyện thường xuyên rà soát đội ngũ cán bộ, kịp thời bố trí, bổ nhiệm 1.285 cán bộ vào các chức danh theo phân cấp quản lý cán bộ, trong đó nữ là 281 người, đạt tỷ lệ 21,9%.

Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân (HĐND) các cấp nhiệm kỳ 2016-2021 cụ thể: Số lượng nữ đại biểu Quốc hội là 3/6 (tỷ lệ 50%), tăng 33,3% so nhiệm kỳ trước; số lượng nữ đại biểu HĐND thành phố là 12/49 (tỷ lệ 24,5%), giảm 5,3% so nhiệm kỳ trước; số lượng nữ đại biểu HĐND cấp huyện là 79/250 (tỷ lệ 31,6%); số lượng nữ đại biểu HĐND cấp xã là 527/1.550 (tỷ lệ 34%) (Thành ủy Đà Nẵng, 2019).

Trong quá trình thực hiện công tác cán bộ, các cấp ủy đảng đã có những quy định cụ thể về việc ưu tiên cho cán bộ nữ trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, thi tuyển; luôn quan tâm tăng tỷ lệ nữ ở các cơ quan lãnh đạo của Đảng, Nhà nước, Mặt trận và các đoàn thể chính trị - xã hội thành phố. Bên cạnh đó, các địa phương, đơn vị cũng có sự quan tâm về vật chất và tinh thần đối với cán bộ nữ.

Đặc biệt, Quyết định số 9114/QĐ-UBND ngày 20/12/2016 của UBND thành phố đã cụ thể hóa các chỉ tiêu và biện pháp thực hiện bình đẳng giới, lồng ghép giới trong quy hoạch, tạo nguồn; đào tạo, bồi dưỡng; bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức nữ. Cụ thể, các tiêu chuẩn được cử đi đào tạo sau đại học đối với các đối tượng nữ đã được điều chỉnh thành: có thời gian công tác từ đủ 03 năm trở lên. Quy định này đã tạo điều kiện thuận lợi về thời gian cho cán bộ nữ có nhu cầu tự học để nâng cao trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm hoặc chức danh được quy hoạch so với điều kiện được nêu trong Nghị định số 18/2010/NĐ - CP ngày 05 tháng 03 năm 2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức là: có thời gian công tác từ đủ 5 năm trở lên. Ngoài ra, Quyết định còn yêu cầu người đứng đầu cơ quan, đơn vị sử dụng cán bộ, công chức, viên chức ưu tiên cử nữ cán bộ, công chức, viên chức dự thi nâng ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp; chọn ứng viên nữ khi xét chọn nâng lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc hoặc xét chọn danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng và các hình thức biểu dương khác nếu ứng viên nam và nữ có thành tích như nhau.

Kết quả tỷ lệ nữ quy hoạch vào các chức danh lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2015-2020 cụ thể: Cấp thành phố, có 21,05% cán bộ nữ quy hoạch chức danh giám đốc sở; có 35,01% quy hoạch chức danh phó giám đốc sở; có 31,1% quy hoạch chức danh trưởng phòng; có 37,9% quy hoạch chức danh phó trưởng phòng. Tại cấp quận, huyện, có 9,09% cán bộ nữ quy hoạch chức danh Chủ tịch UBND; có 23,07% quy hoạch chức danh Phó Chủ tịch UBND; có 37,29% quy hoạch chức danh trưởng phòng; có 47,99% quy hoạch chức danh phó trưởng phòng. (Sở Nội vụ, 2018)

2.3. Về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nữ

Kết quả đào tạo, bồi dưỡng

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ đã được các cấp, các ngành tạo điều kiện và quan tâm. Hàng năm, Sở Nội vụ phối hợp với Ban Tổ chức Thành ủy, Sở Tài chính tham mưu UBND thành phố ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng dành cho cán bộ, công chức, viên chức; trong đó có quan tâm đối tượng cán bộ, công chức, viên chức là nữ.

Kết quả tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đã tăng lên qua các năm. Theo Báo cáo của Thành ủy (2019), năm 2015, cán bộ, công chức, viên chức nữ tham gia các lớp bồi dưỡng chiếm 45,7%, đến năm 2017 chiếm 48,2%, vượt chỉ tiêu theo Kế hoạch hành động Vì sự tiến bộ của phụ nữ đã đề ra (40%). Trong đó, các lớp bồi dưỡng kiến thức về hội nhập quốc tế, nghiệp vụ triển khai tổ chức hoạt động hè, kỹ năng giao tiếp ứng xử, kỹ năng soạn thảo văn bản và lập hồ sơ công việc có trên 50% cán bộ, công chức, viên chức nữ được cử đi học. Đặc biệt, từ năm 2015 đến nay, thành phố đã cử 35 cán bộ, công chức, viên chức nữ đi học sau đại học, trong đó đào tạo trình độ thạc sĩ có 30 người, đào tạo tiến sĩ có 05 người (chiếm 54,7%) qua đó góp phần nâng cao trình độ chuyên môn dành cho cán bộ nữ trên địa bàn thành phố.

Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng

Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với vị trí việc làm, tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức và tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý. Chú trọng bồi dưỡng kỹ năng theo vị trí việc làm, bồi dưỡng kiến thức chuyên ngành theo chế độ đào tạo, bồi dưỡng bắt buộc quy định tại Nghị định số 18/2010/NĐ - CP ngày 05 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức. Nội dung các lớp bồi dưỡng là kiến thức về hội nhập quốc tế, nghiệp vụ cải cách hành chính về lĩnh vực quản lý đất đai, nghiệp vụ quản lý nhà nước về công tác thanh niên và tổ chức hoạt động hè, kỹ năng giao tiếp ứng xử, nghiệp vụ nội vụ phường, xã, nghiệp vụ về tổ chức bộ máy và quản lý, sử dụng công chức viên chức, nghiệp vụ về công tác hội.

Như vậy, có thể thấy rằng công tác cán bộ nữ, bình đẳng giới trên địa bàn thành phố đã có nhiều chuyển biến tích cực. Có được kết quả này là do các cấp ủy đảng, chính quyền thành phố đã quan tâm, đề ra nhiều chế độ, chính sách đột phá, phù hợp với đặc thù từng đối tượng phụ nữ và tình hình cụ thể về công tác cán bộ nữ. Bên cạnh đó, thành phố đã thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng, cũng như đề bạt, bổ nhiệm, bố trí cán bộ nữ làm lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan, đơn vị.

Tuy nhiên, công tác cán bộ nữ trên địa bàn thành phố hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế. Cụ thể như: Hệ thống chính sách về thực hiện công tác cán bộ nữ, bình đẳng giới chưa hoàn thiện, còn thiếu nhạy cảm giới, một số chính sách chưa được quan tâm thực hiện; Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở các cấp vẫn còn thấp, chưa tương xứng với năng lực và sự phát triển của lực lượng lao động nữ, nguồn cán bộ nữ ở một số lĩnh vực còn thiếu; Công tác đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện đối với cán bộ nữ trong diện quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa được quan tâm đúng mức; Việc tổ chức, kiểm tra, đôn đốc, theo dõi thực hiện các nghị quyết, kết luận của Trung ương về công tác phụ nữ ở một số cấp ủy hiệu quả chưa cao.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng công tác cán bộ nữ trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

Một là, cần tiếp tục nâng cao nhận thức của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thành phố về bình đẳng giới và công tác cán bộ nữ trong thời kỳ mới

Có thể thấy, nhận thức của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy việc phát triển đội ngũ cán bộ, công chức nữ. Thực tế cho thấy, công tác cán bộ nữ phụ thuộc nhiều vào trình độ nhận thức của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị. Chính vì vậy bên cạnh việc thay đổi quan điểm và nâng cao nhận thức cho các cấp, các ngành, các tổ chức, cá nhân, trọng tâm can thiệp phải hướng đến đối tượng là những người đứng đầu các cơ quan đơn vị trên địa bàn thành phố.

Người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải quyết liệt chỉ đạo thực hiện các khâu từ rà soát, phát hiện nhân tố mới để tạo nguồn; đào tạo, bố trí và sử dụng cán bộ nữ; tạo môi trường thuận lợi để cán bộ nữ được thử thách, rèn luyện nhằm đưa vào quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý.

Quán triệt tinh thần chỉ thị 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Chấp hành Trung ương về đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới, người đứng đầu cấp uỷ, chính quyền các cấp chịu trách nhiệm chỉ đạo, tổ chức thực hiện đồng bộ các chỉ tiêu Nghị quyết 11-NQ/TW về công tác cán bộ nữ, quan tâm tạo nguồn cán bộ nữ tại địa phương, đơn vị.

Hai là, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra của các cấp uỷ trong thực hiện công tác cán bộ nữ

Các cấp uỷ đảng phải tổ chức, kiểm tra, đôn đốc, theo dõi thực hiện các nghị quyết, kết luận của Trung ương về công tác phụ nữ; có chủ trương, chính sách lãnh đạo đúng, phù hợp với đặc điểm từng đối tượng phụ nữ và tình hình cụ thể về công tác cán bộ nữ ở cấp mình. Nâng cao vai trò nêu gương đối với cán bộ là người trực tiếp thực hiện và phụ trách công tác phụ nữ.

Hàng năm, các cấp uỷ đảng, chính quyền địa phương, cơ quan, đơn vị chỉ đạo, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ nữ tham gia các khoá đào tạo về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, cập nhật kiến thức lãnh đạo, quản lý...

Các cấp uỷ đảng, chính quyền địa phương cần chú ý đảm bảo tỷ lệ cán bộ nữ sau khi sắp xếp lại tổ chức bộ máy, đảm bảo tỷ lệ cán bộ nữ tham gia vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt tại địa phương, đơn vị.

Ba là, hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách về công tác cán bộ nữ

Tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách về công tác cán bộ nữ; có cơ chế hỗ trợ cán bộ nữ, động viên, khích lệ phụ nữ tích cực tham gia công tác xây dựng Đảng, chính quyền. Nghiên cứu điều chỉnh, bổ sung, lồng ghép các nhiệm vụ mới về công tác cán bộ nữ, bình đẳng giới vào Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

Ba là, thực hiện đồng bộ, đúng quy định các khâu trong công tác cán bộ nữ

Hiện nay, tại các cơ quan, đơn vị ở Đà Nẵng vẫn còn xảy ra tình trạng bố trí cán bộ để đảm bảo cơ cấu mà chưa phù hợp với chuyên môn, sở trường của cán bộ. Chính vì vậy cần thực hiện đồng bộ các khâu từ đánh giá; quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng; luân chuyển; đề bạt, bổ nhiệm cán bộ nữ. Nhất là khâu đánh giá cán bộ nữ cần chú trọng đánh giá về triển vọng phát triển, khả năng đảm đương nhiệm vụ của cán bộ nữ để từ đó có hướng bồi dưỡng, sử dụng, đề bạt đạt kết quả tốt nhất.

Bốn là, đẩy mạnh tuyên truyền, phát huy vai trò của phụ nữ

Cần đẩy mạnh việc tuyên truyền bằng hình thức phù hợp để cung cấp thông tin, nâng cao nhận thức của phụ nữ trên địa bàn thành phố nói chung và cán bộ nữ nói riêng để vượt qua khỏi tự ti, mặc cảm về giới tiến đến khẳng định tài năng và sức lực của mình trong lãnh đạo, quản lý. Bản thân cán bộ nữ cần nỗ lực trong công tác, mạnh dạn ứng cử, đề cử theo quy định để đội ngũ cán bộ nữ luôn được tạo nguồn và bảo đảm tỷ lệ nhất định trong chính quyền địa phương.

Như vậy, công tác cán bộ nữ của thành phố Đà Nẵng đã đạt được nhiều kết quả quan trọng trong nâng cao địa vị và vai trò của phụ nữ thành phố Đà Nẵng được, từ đó tạo đà cho sự bình đẳng nhất định giữa nam - nữ trong xã hội, góp phần tích cực vào sự tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Tuy nhiên, lãnh đạo thành phố cần phải nỗ lực nhiều hơn nữa để công tác cán bộ nữ đạt được kết quả như mong muốn, đảm bảo thực hiện yêu cầu được khẳng định trong Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII: “Nâng cao trình độ mọi mặt và đời sống vật chất, tinh thần của phụ nữ; thực hiện tốt bình đẳng giới, tạo điều kiện cho phụ nữ phát triển tài năng” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016).

Tài liệu tham khảo

- Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng (2018). *Báo cáo số 272/BC-SNV của Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng về tình hình thực hiện công tác cán bộ nữ tại thành phố Đà Nẵng.*
- Thành ủy Đà Nẵng (2019). *Báo cáo số 371/BC-TU của Thành ủy Đà Nẵng về sơ kết 04 năm thực hiện Đề án Phát triển và tạo nguồn cán bộ nữ đến năm 2020.*
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII.* Hà Nội: Nxb Chính trị Quốc gia. tr. 163.
- Bộ Chính trị (2007). *Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.*
- Ban Chấp hành Trung ương (2018). *Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 về đẩy mạnh công tác phụ nữ trong thời kỳ mới.*