

# SOME ISSUES ABOUT GENDER EQUALITY FOR ETHNIC MINORITY FEMALE CADRES IN HA GIANG PROVINCE TODAY AND POSED ISSUES

Phi Hung Cuong<sup>a</sup>  
Tran Dang Khoi<sup>b</sup>; Hoang Viet Nam<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Institute for Policy Research and Media Development; Email: [phihungcuongtn@gmail.com](mailto:phihungcuongtn@gmail.com)

<sup>b</sup> Vietnam Academy of Ethnic Minority; Email: [khoitd@hvd.edu.vn](mailto:khoitd@hvd.edu.vn)

<sup>c</sup> Academy of Politics Region I; Email: [vietanhv1@gmail.com](mailto:vietanhv1@gmail.com)

Received: 19/5/2023; Reviewed: 26/5/2023; Revised: 30/5/2023; Accepted: 15/6/2023; Released: 21/6/2023

DOI: <https://doi.org/10.54163/ncdt/182>

Ha Giang is a northernmost province of the country, with a total natural area of 7,945km<sup>2</sup>, a population of over 830,000 people (2021), including 19 ethnic groups. With many ethnic groups living together, in recent years, along with the implementation of guidelines and policies of the Party and State on socio-economic development, the affairs of developing ethnic minority cadres in general and ethnic minority women cadres in particular has always been paid great attention by the Party Committee and authorities of Ha Giang province. The development of ethnic minority female cadres in Ha Giang province not only contributes to balance and harmony in the political system at all levels, but also promoting gender equality in accordance with the guidelines of the Party, policies and laws of the State at present in the province.

**Keywords:** Gender equality matter; Ethnic minority female cadres; Ha Giang province; Posed issues.

## 1. Đặt vấn đề

Trong quá trình lãnh đạo sự nghiệp cách mạng, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn coi trọng vai trò quan trọng của của cán bộ nữ trong công cuộc đấu tranh, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Đánh giá cao vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ nữ người dân tộc thiểu số (DTTS) nên đề góp phần vào sự phát triển bền vững vùng đồng bào DTTS, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương chính sách quan tâm phát triển đội ngũ cán bộ nữ người DTTS nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các cơ quan trong hệ thống chính trị các cấp.

Vì vậy, kể từ khi thực hiện công cuộc đổi mới đất nước đến nay, cùng với sự phát triển chung của cả nước, vùng dân tộc thiểu số và miền núi (DTTS&MN) đã có những bước phát triển hết sức quan trọng trên tất cả các lĩnh vực. Thành tựu đạt được ở vùng DTTS&MN trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế có đóng góp quan trọng của đội ngũ cán bộ nữ DTTS. Đây chính là một trong những nhân tố góp phần thúc đẩy sự phát triển toàn diện trên tất cả các lĩnh vực ở vùng DTTS&MN. Đồng thời, cũng cơ sở để thực hiện bình đẳng giới trong đời sống xã hội đối với đội ngũ cán bộ nữ người DTTS, trong đó có việc bình đẳng giới đối với cán bộ nữ người DTTS ở tỉnh Hà Giang.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

Trong những năm qua, việc nghiên cứu về phát

triển đội ngũ cán bộ nữ người DTTS và vấn đề bình đẳng giới đã thu hút được sự quan tâm của các nhà lãnh đạo, các nhà nghiên cứu, trong đó có thể kể đến các công trình liên quan đến vấn đề này như sau:

- Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học “*Bình đẳng giới trong lao động gia đình dân tộc thiểu số miền núi phía Bắc Việt Nam hiện nay*” của Nguyễn Lê Thu, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017). Từ việc phân tích, đánh giá thực trạng, Luận án đã nêu những vấn đề đặt ra đối với việc thực hiện bình đẳng giới trong lao động gia đình dân tộc thiểu số miền núi phía Bắc. Đồng thời, Luận án cũng đưa ra quan điểm và một số giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động gia đình dân tộc thiểu số miền núi phía Bắc hiện nay.

- Nghiên cứu của Đỗ Thị Hiện “*Phát triển đội ngũ cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới*”, đăng trên Tạp chí Cộng sản (2022). Trong đó, tác giả khẳng định: Công tác cán bộ nữ ở Việt Nam trong những năm gần đây đạt nhiều thành tựu quan trọng. Trên thực tế, việc xây dựng, thực hiện quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng cán bộ nữ đã được chú trọng, có nhiều chương trình đào tạo cán bộ nữ theo từng lĩnh vực, gắn với quy hoạch.

Tuy nhiên, trong thực tế vẫn còn tồn tại sự bất bình đẳng khá lớn trong công tác cán bộ nữ như: Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia vào các vị trí cấp chiến

lược còn thấp; có sự bất cập giữa yêu cầu thực hiện tốt công tác cán bộ nữ với các điều kiện kinh tế - văn hóa và xã hội; định kiến giới đối với phụ nữ trong hoạt động lãnh đạo, quản lý vẫn còn khá khe. Theo đó, tác giả đã đưa ra một số định hướng nhằm thực hiện tốt công tác cán bộ nữ trong thời gian tới, trong đó, các cấp hội cần chủ động, linh hoạt, sáng tạo trong việc lựa chọn nội dung hoạt động; bám sát nhiệm vụ chính trị của Đảng, nhiệm vụ của địa phương, lựa chọn hoạt động thực sự phù hợp với điều kiện tổ chức hội và của hội viên, hỗ trợ phụ nữ phát triển kinh tế, nâng cao trình độ, tham gia ngày càng nhiều hơn vào các hoạt động chính trị - xã hội.

- Nguyễn Hữu Minh với bài viết, “*Bình đẳng giới trong đời sống gia đình các dân tộc thiểu số ở Việt Nam*” (2022) đăng trên tạp chí Lý luận chính trị, trong đó tác giả khẳng định trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều nỗ lực để thực hiện các biện pháp nhằm tăng cường bình đẳng giới trên các lĩnh vực ở vùng DTTS. Tuy nhiên, trên thực tế, những nỗ lực hỗ trợ bình đẳng giới ở Việt Nam nói chung và vùng DTTS nói riêng chưa đáp ứng được các yêu cầu của quá trình hội nhập. Bài viết đã đưa ra số liệu điều tra khảo sát đại diện của 2.894 hộ gia đình, với 17 dân tộc thiểu số tại 8 tỉnh: Lạng Sơn, Hà Giang, Điện Biên, Thanh Hóa, Thừa Thiên - Huế, Ninh Thuận, Đắk Lắk, Sóc Trăng. Trong đó cho thấy vẫn còn nhiều bất bình đẳng giới trong gia đình, thể hiện nổi bật ở phân công lao động và thời gian dành cho việc nhà; về quyền bình đẳng trong sở hữu tài sản; về bạo lực gia đình... Từ những vấn đề đó, tác giả đã đưa ra những vấn đề cần thực hiện như: Tăng cường sự kết nối chặt chẽ hơn giữa gia đình và chính quyền mà trước tiên là cán bộ hòa giải ở cơ sở. Nâng cao học vấn và tăng cường tập huấn về bình đẳng giới cho người dân, đặc biệt là phụ nữ, cũng như xây dựng môi trường hỗ trợ pháp lý cho họ có ý nghĩa quan trọng đối với việc bảo đảm bình đẳng giới về tham gia công việc, nhất là công việc xã hội.

- Bài viết “*Về vấn đề bình đẳng giới trong công tác cán bộ*” đăng trên Tạp chí Tuyên giáo điện tử (2/2023) của Hoàng Thị Thu Trang cho rằng: Hiện nay, vấn đề bình đẳng giới đang và sẽ là xu thế tất yếu, nhận được nhiều sự quan tâm của cộng đồng thế giới, trong đó có Việt Nam, nhất là tổ chức thực hiện pháp luật về bình đẳng giới trong công tác cán bộ. Việc tổ chức thực hiện pháp luật về bình đẳng giới trong công tác cán bộ là tổng thể các biện pháp của các cơ quan Đảng, Nhà nước, đoàn thể trong xây dựng tiêu chuẩn cán bộ; đánh giá cán bộ; quy hoạch cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; luân chuyển, điều động cán bộ; bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật cán bộ... nhằm phát huy năng lực đội ngũ cán bộ theo hướng bố trí sử dụng hợp lý, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu hoạt động của hệ thống chính trị trong

tình hình mới; đồng thời đảm bảo cán bộ nam và nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình trong hệ thống chính trị và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó. Theo đó, tác giả nhấn mạnh: Tổ chức thực hiện pháp luật về bình đẳng giới trong công tác cán bộ góp phần hoàn thiện pháp luật về bình đẳng giới; thu hẹp khoảng cách giới và nâng cao vị thế, vai trò của nữ giới trong công tác cán bộ; nâng cao hiệu quả hoạt động bình đẳng giới sớm đạt được các mục tiêu, nhiệm vụ, chỉ tiêu trong các kế hoạch, chương trình đã đề ra. Trên cơ sở đó, tác giả đưa ra sáu vấn đề cần thực hiện, trong đó, các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cần coi trọng việc tổ chức thực hiện bình đẳng giới và bình đẳng giới trong công tác cán bộ nhằm tạo sự chuyển biến từ nhận thức đến hành động; nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò và những đóng góp to lớn của nữ cán bộ công chức, viên chức thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Có thể thấy, dù có nhiều nghiên cứu về vấn đề bình đẳng giới đối với cán bộ nữ nhưng đến nay chưa có công trình nào cụ thể về *vấn đề bình đẳng giới đối với cán bộ nữ người DTTS ở tỉnh Hà Giang hiện nay và những vấn đề đặt ra*. Vì vậy, việc nghiên cứu vấn đề này được xem là những đóng góp mới có thể được coi như một trong những nghiên cứu trực tiếp đầu tiên chuyên sâu về lĩnh vực bình đẳng giới đối với đội ngũ cán bộ nữ người DTTS ở tỉnh Hà Giang hiện nay.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển đội ngũ cán bộ nữ nói chung, cán bộ nữ người DTTS nói riêng là cơ sở lý luận chủ yếu của bài viết. Bên cạnh đó, bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu từ các nguồn như: Báo cáo về phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS của các bộ, ngành, các tỉnh có đông đồng bào các DTTS sinh sống. Các tài liệu trên được tổng hợp, phân tích, đối chiếu nhằm gia tăng tính khoa học, phân tích, lập luận của bài viết.

### 4. Kết quả nghiên cứu

#### 4.1. Chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước về vấn đề bình đẳng giới đối với cán bộ nữ người dân tộc thiểu số

Bước vào thời kỳ đổi mới đất nước, để đáp ứng yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội ở vùng DTTS&MN; đồng thời nhằm thúc đẩy bình đẳng giới, công tác phát triển đội ngũ cán bộ nữ nói chung, cán bộ nữ người DTTS nói riêng luôn được Đảng, Nhà nước quan tâm, coi trọng. Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị (khóa X) về “Công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, chỉ rõ: “Thực hiện cử tuyển đào tạo cán bộ nữ trong các dân tộc thiểu số và trong các lĩnh vực có tỷ lệ cán bộ nữ quá thấp... Có chính sách cụ thể về quy hoạch,

đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển đối với cán bộ nữ; đặc biệt quan tâm cán bộ nữ là trí thức, công nhân, người dân tộc thiểu số”.

Trước yêu ngày càng cao về công tác cán bộ nữ, đồng thời nhằm bình đẳng giới đối với cán bộ nữ người DTTS theo chủ trương của Đảng, nhằm góp phần xây dựng hệ thống chính trị các cấp vững mạnh và hài hoà ở vùng DTTS&MN, đáp ứng nhiệm vụ cách mạng trong bối cảnh đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới đất nước và hội nhập quốc tế, Ban Chấp hành Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đã ban hành Nghị quyết số 06/NQ-BCH (ngày 19/02/2014) về “Tăng cường công tác vận động phụ nữ dân tộc thiểu số, phụ nữ có đạo trong tình hình hiện nay”. Trong đó, Nghị quyết chỉ rõ “Phát hiện, tạo nguồn và giới thiệu nguồn cán bộ hội, cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số cho cấp ủy đảng cùng cấp để phát triển đảng viên nữ và bố trí vào các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp”.

Quán triệt chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ nữ người DTTS, đồng thời, để giúp cho các bộ, ban, ngành cũng các địa phương có đông đồng bào DTTS có cơ sở để quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số, Thông tư liên tịch số 02/2014/TTLT-BNV-UBDT ngày 11/9/2014 nêu rõ: “Ưu tiên quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số là nữ, trẻ, rất ít người tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị các cấp”.

Ngoài ra, chủ trương về bình đẳng giới đối với cán bộ nữ nói chung, cán bộ nữ người DTTS còn được đề ra trong Văn kiện các kỳ Đại hội của Đảng, các Nghị quyết chuyên đề, các văn bản pháp luật của Nhà nước ở những cấp độ khác nhau như: Chỉ thị số 35-CT/TW ngày 30/5/2019 của Bộ Chính trị về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII; Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về “Cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp; Hiến pháp (bổ sung, sửa đổi năm 2013); Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020; Chương trình “Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách giai đoạn 2021-2030”. Trong đó, đặc biệt là Luật bình đẳng giới (Luật số 73/2006/QH 11) được thông qua tại kỳ họp thứ 10, Quốc hội khoá XI ngày 29/11/2006...

#### **4.2. Kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân về công tác bình đẳng giới đối với cán bộ nữ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Hà Giang**

Quán triệt và triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ nữ người DTTS và thực hiện việc bình đẳng giới nên trong những năm qua các ủy đảng ở tỉnh Hà Giang đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và thực

hiện đạt kết quả nhất định trong công tác tổ chức đối với cán bộ nữ người DTTS. Vì vậy, đến nay việc bình đẳng giới của đội ngũ cán bộ nữ người DTTS trong hệ thống chính trị các cấp của tỉnh Hà Giang đã đạt được kết quả đáng ghi nhận. Theo số liệu của Đề án số 21-ĐA/TU, ngày 28/02/2023 của Tỉnh ủy Hà Giang “Về xây dựng và tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý tỉnh Hà Giang, giai đoạn 2023-2025, định hướng đến năm 2030”, cho biết: “Trong cấp ủy nhiệm kỳ 2020-2025, toàn tỉnh có 1 nữ/15 Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy, 7 nữ/51 Ủy viên BCH Đảng bộ tỉnh. Nhiệm kỳ Quốc hội khoá XV (2021-2026), có 2 nữ/6 là đại biểu Quốc hội; có 19 nữ/57 là đại biểu Hội đồng nhân dân tỉnh. Trong đó, có 1 nữ là Phó Chủ tịch Thường trực Hội đồng nhân dân tỉnh; có 1 nữ là Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh...”.

Bên cạnh đó, để đẩy mạnh hơn nữa việc thực hiện bình đẳng giới và nhằm tạo nguồn cán bộ kế cận trong hệ thống chính trị các cấp, tỉnh Hà Giang đã quan tâm công tác phát triển đội ngũ đảng viên nữ người DTTS. Cũng theo Đề án số 21-ĐA/TU cho biết, trong “Giai đoạn 2015-2020, các cấp ủy Đảng đã kết nạp 5.373 nữ đảng viên, chiếm 43,86% so với tổng số đảng viên kết nạp toàn tỉnh; trong đó, đảng viên nữ có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên chiếm 28,27%”. Ngoài việc tăng lên về số lượng, chất lượng cán bộ nữ cũng được nâng cao, “Hiện nay, tỷ lệ nữ thạc sĩ trong tổng số người có trình độ thạc sĩ đạt 36%, nữ tiến sĩ trong tổng số người có trình độ tiến sĩ đạt 30,4%”...

Cùng với việc nâng lên về số lượng và chất lượng, hầu hết cán bộ nữ DTTS trong hệ thống chính trị các cấp của tỉnh đều có phẩm chất chính trị tốt, nhiệt tình công tác, gắn bó với nhân dân, tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác. Vì vậy, họ đã phát huy tốt vai trò lãnh đạo, quản lý tại cơ quan, đơn vị, là hạt nhân tập hợp sức mạnh khối đoàn kết các dân tộc trong việc tổ chức thực hiện đưa chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước vào thực tiễn đời sống của đồng bào các DTTS ở tỉnh Hà Giang. Đồng thời, phát huy được phẩm chất tốt đẹp truyền thống của người phụ nữ Việt Nam là “Giỏi việc nước, đảm việc nhà”.

Tuy nhiên, công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ nữ người DTTS ở tỉnh Hà Giang trong thời gian qua đã bộc lộ một số hạn chế, yếu kém như: “Công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển rèn luyện cán bộ chưa được thực hiện nền nếp, khoa học, chưa đảm bảo tính kế thừa, chuyên tiếp giữa các thế hệ cán bộ, tình trạng hẫng hụt cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người DTTS trong đội ngũ cán bộ có nguy cơ cao. Cơ cấu ba độ tuổi tham gia cấp ủy, cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp chưa đảm bảo, tuổi bình quân cao, tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ là lãnh đạo chủ chốt các cấp còn thấp...”.

Những hạn chế, yếu kém trên có nhiều nguyên

nhân, trong đó phải nói đến là do một số tổ chức cơ sở đảng chưa nhận thức đầy đủ về công tác quy hoạch, chưa quan tâm đúng mức đến tỷ lệ cán bộ nữ DTTS. Chất lượng đào tạo chưa cao, đào tạo chưa gắn với quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ, chưa bám sát việc thực hiện chiến lược cán bộ của Đảng trong thời kỳ đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới đất nước và hội nhập quốc tế. Chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan đào tạo và cơ quan quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ nữ DTTS sau đào tạo và phân công công tác. Ngoài ra, việc tham mưu, đề xuất chính sách đối với cán bộ nữ DTTS chưa đạt kết quả cao. Một số nội dung về công tác cán bộ nữ được quy định trong luật, song chưa được cụ thể hóa... Việc tham mưu phát hiện, giới thiệu nguồn nhân sự nữ DTTS cho Đảng của các cơ quan chức năng và các địa phương còn thiếu chủ động, chưa tích cực; thiếu chiến lược trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ nữ DTTS. Vì vậy, chưa đáp ứng yêu cầu bổ sung nguồn cán bộ nữ DTTS cho hệ thống chính trị các cấp của tỉnh Hà Giang. Sự thiếu hụt cán bộ nữ DTTS trong một số lĩnh vực quan trọng khiến việc hoạch định chủ trương, chính sách, thiêu tiếng nói đại diện của phụ nữ DTTS. Sự phối hợp giữa Hội liên hiệp phụ nữ của tỉnh với các cơ quan liên quan trong hệ thống chính trị các cấp về công tác cán bộ nữ DTTS chưa thường xuyên, liên tục, thiếu chặt chẽ, đặc biệt là ban tổ chức của cấp ủy đảng và ngành nội vụ...

### 5. Thảo luận

Để phát huy những thành tựu đạt được, khắc phục những hạn chế, yếu kém, đồng thời thực hiện tốt chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước nhằm phát triển đội ngũ cán bộ nữ DTTS đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của các cơ quan trong hệ thống chính trị các cấp, trong thời gian tới tỉnh Hà Giang cần thực hiện tốt và đồng bộ một số vấn đề sau:

*Một là*, quyết tâm thực hiện có hiệu quả chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ nữ, trong đó tập trung triển khai để đạt mục tiêu của Đề án số 21-ĐA/TU của Tỉnh ủy trong giai đoạn 2023-2025: “Phấn đấu tỷ lệ cán bộ nữ đạt từ 16% trở lên trong tổng số cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; tham gia cấp ủy viên cấp tỉnh đạt từ 15% trở lên; có cán bộ nữ trong quy hoạch các chức danh cấp ủy, lãnh đạo, quản lý từ cấp huyện và tương đương trở lên. Trong giai đoạn 2025-2030, phấn đấu tỷ lệ cán bộ nữ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt từ 20% trở lên; tham gia cấp ủy viên cấp tỉnh đạt từ 20% trở lên; tiếp tục duy trì tỷ lệ cán bộ nữ tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy...”. Theo đó, Ban Thường vụ Tỉnh ủy cần đề ra các nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm, trong đó chú trọng nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền, cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu về ý nghĩa, tầm quan trọng, tính cấp thiết, nhiệm vụ xây dựng, tạo nguồn đội ngũ cán bộ

nữ người DTTS.

*Hai là*, nâng cao nhận thức cho toàn hệ thống chính trị nhằm tập trung thực hiện đồng bộ một số khâu trong công tác cán bộ, tạo bước chuyển biến rõ nét trong việc nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ nữ người DTTS. Trong đó, khi xây dựng quy hoạch chức danh lãnh đạo các sở, ban, ngành và cán bộ chủ chốt cấp huyện và tương đương, phải đảm bảo tỷ lệ cán bộ nữ theo chỉ tiêu đã xác định. Bên cạnh đó, cần chú trọng mở các lớp đào tạo cán bộ nguồn cho cấp ủy đảng, chính quyền các cấp. Khuyến khích các địa phương, đơn vị đầu tư đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao nhằm đáp ứng nhu cầu của địa phương, đơn vị mình; đẩy mạnh xã hội hóa trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ người DTTS...

*Ba là*, cần có chính sách phù hợp đối với cán bộ nữ người DTTS để chị em có thời gian cống hiến nhiều hơn cho xã hội. Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cần có chính sách ưu tiên cán bộ nữ người DTTS bằng các quy định về tỷ lệ % nhất định. Gắn công tác đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm, điều động với sử dụng cán bộ nữ DTTS phù hợp với năng lực, sở trường, vị trí việc làm, trong đó ưu tiên quy hoạch cán bộ, công chức, viên chức người DTTS thuộc nhóm rất ít người, là nữ, trẻ. Bên cạnh đó, do nguồn và trình độ cán bộ nữ DTTS giữa các dân tộc không đồng đều, cần chú trọng thực hiện phương châm mở trong công tác quy hoạch cán bộ nữ DTTS. Trong bổ nhiệm cán bộ nữ, bên cạnh tiêu chuẩn vị trí chức danh cán bộ cần chú ý cơ cấu hợp lý cán bộ nữ DTTS ở những chức danh chủ chốt, những cơ quan tại địa bàn có tính chất đặc thù, vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn.

*Bốn là*, thực hiện nguyên tắc tuyển chọn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số phải đảm bảo sự lãnh đạo toàn diện, thống nhất của cấp ủy, tổ chức Đảng, nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong việc phát hiện, giới thiệu, tuyển chọn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số. Thực hiện nguyên tắc lựa chọn cán bộ nữ người DTTS nhằm bảo đảm sự công bằng, minh bạch; tuyển chọn cán bộ phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ, đảm bảo hài hòa, cân đối về cơ cấu cán bộ, cơ cấu ngành, lĩnh vực công tác...

### 6. Kết luận

Có thể thấy, với việc quan tâm, coi trọng về bình đẳng giới đối với đội ngũ cán bộ nữ người DTTS ở tỉnh Hà Giang hiện nay không chỉ tạo nên sự cân bằng, hài hòa về chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị mà còn giải quyết hài hòa quan hệ giữa các dân tộc. Đồng thời, còn thực hiện tốt chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước tạo nên sự chuyên biến rõ rệt trong việc phát huy được tiềm năng, khơi dậy ý thức nội lực, tạo nên sức mạnh tổng hợp của các dân tộc trong phát triển

kinh tế - xã hội. Vì vậy, trong thời gian tới, Đảng bộ, chính quyền và các cơ quan, đơn vị của tỉnh Hà Giang cần thực hiện tốt các vấn đề trên để phát huy tốt hơn nữa vai trò của đội ngũ cán bộ nữ người

DTTS trên tất cả các lĩnh vực, góp phần cùng cả nước thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ trong bối cảnh đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới đất nước và hội nhập quốc tế.

### Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. (2014). *Tăng cường công tác vận động phụ nữ dân tộc thiểu số, phụ nữ có đạo trong tình hình hiện nay*. Nghị quyết số 06/NQ-BCH ngày 19/02/2014 của BCH Hội LHPN Việt Nam (khóa XI).
- Bộ Chính trị. (2007). *Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị khóa X.
- Bộ trưởng Bộ Nội vụ, & Bộ trưởng, C. nhiệm Ủy ban D. tộc. (2014). *Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành chính sách cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số quy định tại Điều 11 Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 của Chính phủ về công tác dân tộc*. Thông tư liên tịch số 02/2014/TTLT-BNV-UBDT ngày 11/9/2014.
- Hiện, Đ. T. (2022). Phát triển đội ngũ cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới. *Tạp chí Cộng sản*.

- Minh, N. H. (2022). Bình đẳng giới trong đời sống gia đình các dân tộc thiểu số ở Việt Nam. *Tạp chí Lý luận Chính trị*.
- Nghi, P. (2023, 22/3). Hà Giang chủ động tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số. *Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam*.
- Thu, N. L. (2017). *Bình đẳng giới trong lao động gia đình dân tộc thiểu số miền núi phía Bắc Việt Nam hiện nay*. Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học,.
- Tỉnh ủy Hà Giang. (2023). *Về xây dựng và tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý tỉnh Hà Giang, giai đoạn 2023-2025, định hướng đến năm 2030*. Đề án số 21-ĐA/TU, ngày 28/02/2023.
- Trang, H. T. T. (2023, tháng 2). Về vấn đề bình đẳng giới trong công tác cán bộ. *Tạp chí Tuyên giáo điện tử*.

## MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NỮ DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở TỈNH HÀ GIANG HIỆN NAY VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Phí Hùng Cường<sup>a</sup>

Trần Đăng Khởi<sup>b</sup>; Hoàng Việt Nam<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Viện Nghiên cứu chính sách và Phát triển truyền thông; Email: [phihungcuongtn@gmail.com](mailto:phihungcuongtn@gmail.com)

<sup>b</sup> Học viện Dân tộc; Email: [khoitd@hvd.edu.vn](mailto:khoitd@hvd.edu.vn)

<sup>c</sup> Học viện Chính trị khu vực I; Email: [vietanhv1@gmail.com](mailto:vietanhv1@gmail.com)

Nhận bài: 19/5/2023; Phản biện: 26/5/2023; Tác giả sửa: 30/5/2023; Duyệt đăng: 15/6/2023; Phát hành: 21/6/2023

DOI: <https://doi.org/10.54163/ncdt/182>

Hà Giang là một tỉnh phía cực Bắc của Tổ quốc, có tổng diện tích tự nhiên là 7.945km<sup>2</sup>, dân số trên 83 vạn người (2021), gồm 19 dân tộc. Với nhiều dân tộc cùng sinh sống nên trong những năm qua, cùng với việc thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển kinh tế - xã hội, công tác phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số nói chung, cán bộ nữ người dân tộc thiểu số nói riêng luôn được Đảng bộ, chính quyền tỉnh Hà Giang quan tâm coi trọng. Việc phát triển đội ngũ cán bộ nữ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Hà Giang không chỉ góp giúp giải quyết cân bằng và hài hoà trong hệ thống chính trị các cấp, mà còn là việc thúc đẩy vấn đề bình đẳng giới theo chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước hiện nay trên địa bàn của tỉnh.

**Từ khóa:** Vấn đề bình đẳng giới; Cán bộ nữ dân tộc thiểu số; Tỉnh Hà Giang; Những vấn đề đặt ra.