

DANH MỤC **TÀI LIỆU HỘI NGHỊ PHỤ NỮ**

I. Chương trình Hội nghị.

II. Báo cáo tổng kết 5 năm thực hiện Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020 và phương hướng, nhiệm vụ giai đoạn 2021-2026

(Ban Vì sự tiến bộ của Phụ nữ ngành Ngân hàng).

III. Báo cáo tổng kết 5 năm phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” giai đoạn 2015 – 2020

(Công đoàn Ngân hàng Việt Nam).

IV. Tham luận (21 bài)

1. Chăm lo, bảo vệ quyền phụ nữ, thúc đẩy hoạt động bình đẳng giới, góp phần nâng cao vị thế, vai trò phụ nữ Trung tâm Thông tin tín dụng Quốc gia Việt Nam

(Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ Trung tâm Thông tin tín dụng Quốc gia – Ngân hàng Nhà nước Việt Nam).

2. Kết quả triển khai và bài học kinh nghiệm trong việc thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới tại Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam

(Bà Đinh Thị Thái – Phó TGD Ngân hàng TMCP Ngoại Thương Việt Nam, Thành viên Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng).

3. Vai trò của cán bộ nữ tại VietinBank và một số đề xuất nâng cao vai trò của cán bộ nữ ngành Ngân hàng

(Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ Ngân hàng TMCP Công thương Việt Nam).

4. Giải pháp thực hiện Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016 – 2020

(Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ Ngân hàng Nhà nước Chi nhánh tỉnh Nghệ An)

5. Cơ quan Thanh tra Giám sát Ngân hàng với công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ

(Cơ quan Thanh tra Giám sát Ngân hàng – Ngân hàng Nhà nước Việt Nam)

6. Kết quả thực hiện bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ tại Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam

(Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam).

7. Giải pháp tăng cường vai trò của công đoàn trong thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý

(Ông Nguyễn Văn Tân - Phó Chủ tịch Thường trực Công đoàn Ngân hàng Việt Nam, Thành viên Ban Vì sự tiến bộ của Phụ nữ ngành Ngân hàng).

8. Ngân hàng Nhà nước Chi nhánh tỉnh Lạng Sơn với công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ

(Bà Trương Thu Hòa - Giám đốc Ngân hàng Nhà nước Chi nhánh tỉnh Lạng Sơn, Trưởng Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ cơ sở).

9. Tổ chức thực hiện tốt Kế hoạch hành động về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ tại cơ sở

(Bà Nguyễn Thị Hải Vân – Giám đốc Ngân hàng Nhà nước Chi nhánh tỉnh Hải Dương, Trưởng Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ cơ sở).

10. Kinh nghiệm trong việc chỉ đạo triển khai và tổ chức thực hiện công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ tại Ngân hàng Nhà nước Chi nhánh tỉnh Bắc Kạn

(Bà Đoàn Thị Hạnh – Giám đốc Ngân hàng Nhà nước Chi nhánh tỉnh Bắc Kạn, Trưởng Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ cơ sở).

11. Ngân hàng Nhà nước Chi nhánh tỉnh Nghệ An triển khai có hiệu quả phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà”

(Bà Nguyễn Thị Thu Thu – Bí thư Đảng ủy, Giám đốc Ngân hàng Nhà nước Chi nhánh tỉnh Nghệ An).

12. Xây dựng đội ngũ cán bộ nữ Ngân hàng Nhà nước đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn hiện nay

(Công đoàn Cơ quan Ngân hàng Nhà nước Trung ương).

13. Vai trò của công đoàn đối với công tác tổ chức các phong trào thi đua trong nữ đoàn viên, lao động

(Công đoàn Ngân hàng TMCP Công thương Việt Nam).

14. Bí quyết để phụ nữ BIDV vừa “Giỏi việc Ngân hàng, vừa Đảm việc nhà”
(*Công đoàn Ngân hàng TMCP Đầu tư và Phát triển Việt Nam*).

15. Thực hiện có hiệu quả các chế độ, chính sách nâng cao điều kiện thụ hưởng cho nữ công nhân, viên chức, lao động
(*Công đoàn Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam*).

16. Phụ nữ Ngân hàng với thời đại ngày nay
(*Công đoàn cơ sở Ngân hàng Bưu điện Liên Việt*).

17. Những thuận lợi và khó khăn của nữ cán bộ Ngân hàng Chính sách xã hội trong việc mang tín dụng chính sách đến hộ nghèo và triển khai công tác an sinh xã hội

(*Bà Lê Thị Đức Hạnh - Phó Tổng Giám đốc Ngân hàng Chính sách xã hội kiêm Giám đốc Chi nhánh Ngân hàng Chính sách xã hội Tp. Hà Nội*).

18. Kết hợp hài hòa công tác giảng dạy - nghiên cứu khoa học và chăm sóc hạnh phúc gia đình

(*Phó giáo sư, Tiến sỹ Đỗ Thị Kim Hảo - Phó Giám đốc Phụ trách, Trưởng Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ Học viện Ngân hàng*).

19. Những thuận lợi và khó khăn của người phụ nữ làm công tác lãnh đạo, quản lý

(*Bà Nguyễn Thị Phụng - Phó Tổng Giám đốc Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Việt Nam*).

20. Vai trò của người cán bộ công đoàn trong tiến trình hội nhập quốc tế

(*Bà Lê Thị Thanh Hằng - Phó Giám đốc, Chủ tịch công đoàn cơ sở Ngân hàng Nhà nước Chi nhánh Tp. Hồ Chí Minh*).

21. Hạnh phúc gia đình là điểm tựa vững chắc của người phụ nữ thành công

(*Thạc sỹ Tài chính Ngân hàng: Đinh Thị Oanh - Phó Trưởng phòng Quản lý Ngoại hối và Vàng, NHNN Chi nhánh Tp. Hà Nội*)./.

CHƯƠNG TRÌNH
Hội nghị tổng kết 5 năm Kế hoạch
hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ
và phong trào “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” 2015-2020
Hà Nội, ngày 28 tháng 11 năm 2020

THỜI GIAN	NỘI DUNG	THỰC HIỆN
13 ^h 30’	Đón tiếp đại biểu	Ban Tổ chức Hội nghị
14 ^h 00’	Văn nghệ chào mừng	
14 ^h 20’	Tuyên bố lý do, giới thiệu đại biểu	Đ/c Đặng Duy Cường, Phó Vụ trưởng Vụ Tổ chức Cán bộ NHNN
14 ^h 25’	Phát biểu khai mạc	Đ/c Đào Minh Tú, Phó Bí thư Ban Cán sự Đảng, Phó Thống đốc Thường trực NHNN, Trưởng Ban VSTBPN ngành Ngân hàng, Chủ tịch Công đoàn NHVN
14 ^h 40’	Báo cáo tổng kết 5 năm Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ và phong trào “Giỏi việc Ngân hàng, đảm việc nhà” 2015-2020	Đ/c Đặng Văn Tuyên, Vụ trưởng Vụ Tổ chức Cán bộ, Phó Trưởng Ban Thường trực Ban VSTBPN ngành Ngân hàng
14 ^h 55’	Chiếu phim tư liệu	Ban Tổ chức Hội nghị
15 ^h 15’	<i>Nghỉ giải lao</i>	
15 ^h 30’	Báo cáo tham luận (02 tham luận)	Các đại biểu
15 ^h 50’	Phát biểu chỉ đạo của Thống đốc NHNN	Đ/c Nguyễn Thị Hồng, Thống đốc NHNN Việt Nam
15 ^h 05	Phát biểu của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam	Đại diện Lãnh đạo Hội LHPNVN
16 ^h 20’	Vinh danh, trao thưởng	Vụ Thi đua Khen thưởng NHNN
16 ^h 50’	Ký Quy chế phối hợp	Đại diện Công đoàn NHVN - Đại diện Ban VSTBPN ngành Ngân hàng
17 ^h 00’	Bế mạc Hội nghị	Đ/c Đặng Duy Cường, Phó Vụ trưởng Vụ Tổ chức Cán bộ NHNN

BAN TỔ CHỨC HỘI NGHỊ

CHƯƠNG TRÌNH

Gặp mặt chúc mừng đại biểu dự Hội nghị phụ nữ ngành Ngân hàng

Hà Nội, ngày 28 tháng 11 năm 2020

THỜI GIAN	NỘI DUNG	THỰC HIỆN
11 ^h 15'	Đón tiếp đại biểu	Ban Tổ chức Hội nghị
11 ^h 30'	Tuyên bố lý do, giới thiệu đại biểu	Đ/c Bùi Mạnh Khải - Chánh Văn phòng Công đoàn NHVN
11 ^h 35'	Phát biểu chúc mừng của lãnh đạo ngành Ngân hàng	Đ/c Đào Minh Tú, Phó Bí thư Ban Cán sự Đảng, Phó Thống đốc Thường trực NHNN, Trưởng Ban VSTBPN ngành Ngân hàng, Chủ tịch Công đoàn NHVN
11 ^h 50'	Phát biểu của đại biểu	Đại diện đại biểu được Khen thưởng
12 ^h 00	Tặng quà lưu niệm đại biểu được khen thưởng	Ban Tổ chức Hội nghị
12 ^h 10'	Ăn trưa	

BAN TỔ CHỨC HỘI NGHỊ

BÁO CÁO

TỔNG KẾT 5 NĂM THỰC HIỆN KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI, VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ NGÀNH NGÂN HÀNG GIAI ĐOẠN 2016-2020 VÀ PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ GIAI ĐOẠN 2021-2025

PHẦN I

GIỚI THIỆU TỔNG QUAN VỀ CÔNG TÁC BÌNH ĐẲNG GIỚI, VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ

I. TỔNG QUAN VỀ VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI, VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ

1. Bình đẳng giới là một mục tiêu quan trọng cần hướng đến không chỉ của Việt Nam, mà của các nước trên thế giới, là một trong những tiêu chí đánh giá sự phát triển của một xã hội. Theo quan niệm của Liên hợp quốc, bình đẳng giới có nghĩa là phụ nữ và nam giới được hưởng những điều kiện như nhau để thực hiện đầy đủ quyền con người, có cơ hội đóng góp cũng như thụ hưởng những thành quả phát triển của quốc gia trên các mặt chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa. Việc xây dựng xã hội bảo đảm bình đẳng giới là lời kêu gọi không chỉ của riêng nữ giới, mà của mọi người, là mục tiêu cần sớm hoàn thành của các quốc gia, để từ đó góp phần xây dựng một xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

2. Trong suốt thời gian vừa qua, chính phủ nhiều nước trên thế giới đã nỗ lực để mang lại bình đẳng giới, để con người được sống trong một xã hội văn minh, phát triển bền vững, nhân văn. Việt Nam là một trong số các quốc gia có nhiều thành tựu về thực hiện bình đẳng giới đã được ghi nhận, là một trong các nước xóa bỏ khoảng cách giới nhanh nhất trong vòng 20 năm qua và đã hoàn thành trước thời hạn mục tiêu bình đẳng nam nữ và nâng cao vị thế cho phụ nữ; ví dụ như: i) Việt Nam nằm trong nhóm nước có tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội cao ở khu vực và thế giới (tỷ lệ nữ tham gia Quốc hội của Việt Nam đạt **27,1%**, cao hơn mức trung bình **23,4%** toàn cầu và **18,6%** của châu Á); ii) là nước dẫn đầu khu vực Châu Á - Thái Bình Dương về các chỉ số bình đẳng giới thông qua việc cung cấp các dịch vụ y tế, giáo dục tới trẻ em gái, trẻ em trai, phụ nữ, nam giới, tỷ lệ mù chữ của nữ giới so với nam giới ngày càng giảm... Đây là những con số rất

có ý nghĩa, bởi việc thực hiện bình đẳng giới sẽ giúp mang lại các nguồn lợi lớn cho sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia.

3. Những kết quả tích cực trong công tác bình đẳng giới nêu trên là nhờ Đảng ta luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo công tác phát triển nữ quyền và hướng tới mục tiêu bình đẳng giới; đồng thời Quốc hội, Chính phủ đã xây dựng và ban hành hệ thống văn bản quy phạm pháp luật cụ thể hóa vấn đề bình đẳng giới, tạo điều kiện để phụ nữ phát triển; cụ thể như sau:

- Hiến pháp đầu tiên của nước Việt Nam dân chủ cộng hòa năm 1946 đã quy định *“Đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện”*. Quy định này đã được kế thừa và phát triển trong các Hiến pháp tiếp theo, Hiến pháp năm 2013 đã tiếp tục khẳng định *“Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách đảm bảo 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 giới”*.

- Năm 2006, Luật Bình đẳng giới được ban hành là căn cứ pháp lý quan trọng nhằm đưa vấn đề giới vào quá trình hoạch định và thực thi chính sách, là cơ sở để xây dựng và hoàn thiện các quy định pháp luật phù hợp với mục tiêu bình đẳng giới. Năm 2007, Bộ Chính trị ban hành 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, trong đó nhấn mạnh *“Phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, nâng cao địa vị phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội là một trong những nhiệm vụ và mục tiêu quan trọng của cách mạng Việt Nam trong thời kỳ mới”*.

- Để triển khai Luật Bình đẳng giới năm 2006 và Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/04/2007 của Bộ Chính trị, Chính phủ đã ban hành nhiều Nghị định, Quyết định, Chương trình, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới. Trong đó, Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 nêu rõ: *“Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới là một bộ phận cấu thành quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của đất nước, là cơ sở nền tảng của chiến lược phát triển con người của Đảng và Nhà nước. Công tác bình đẳng giới là một trong những yếu tố cơ bản để nâng cao chất lượng cuộc sống của từng người, từng gia đình và toàn xã hội”*. Mục tiêu của Chiến lược quốc gia là *“đến năm 2020, về cơ bản, bảo đảm bình đẳng thực chất giữa nam và nữ về cơ hội, sự*

tham gia và thụ hưởng trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội, góp phần vào sự phát triển nhanh, bền vững của đất nước”.

4. Ngành Ngân hàng là một ngành kinh tế có số lao động nữ luôn chiếm tỷ lệ cao; theo số liệu thống kê đến 30/6/2020, tổng số lao động nữ tại trong ngành Ngân hàng chiếm tỷ lệ **59%**. Trong quá trình xây dựng và phát triển ngành Ngân hàng, phụ nữ đã có những đóng góp to lớn trên mọi lĩnh vực hoạt động; qua đó được ghi nhận và đánh giá cao. Nhận thức rõ vai trò, vị trí quan trọng của lao động nữ trong Ngành, Ban Cán sự Đảng, Ban Lãnh đạo NHNN, cấp ủy và lãnh đạo các đơn vị luôn quan tâm lãnh đạo công tác cán bộ nữ và thực hiện mục tiêu bình đẳng giới, tạo điều kiện để phụ nữ phát triển, phát huy năng lực, trí tuệ đóng góp cho sự phát triển của Ngành.

Để triển khai Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020, trên cơ sở kế thừa và phát huy những thành quả đã đạt được của giai đoạn 2011-2015, Ban VSTBPN ngành Ngân hàng đã tham mưu cho Thống đốc ban hành Quyết định số 1445/QĐ-NHNN ngày 14/7/2016 phê duyệt Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020 với mục tiêu tổng quát là: *“Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng, lãnh đạo chuyên môn, đoàn thể các đơn vị trong Ngành trong thực hiện công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng; tăng cường năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo nữ, cán bộ làm công tác bình đẳng giới; bảo đảm bình đẳng giữa nam và nữ về cơ hội, sự tham gia và thụ hưởng trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, góp phần vào sự phát triển của ngành Ngân hàng, góp phần thực hiện thành công Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020”.*

II. TỔNG QUAN VỀ KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI, VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ NGÀNH NGÂN HÀNG GIAI ĐOẠN 2016-2020

Kế hoạch hành động của ngành Ngân hàng tập trung vào thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới phù hợp với đặc thù của Ngành; cụ thể, ngành Ngân hàng đã xây dựng và đề ra **10** chỉ tiêu phấn đấu về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ giai đoạn 2016-2020 như sau:

1. “Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị” (**Mục tiêu 01 của Chiến lược quốc gia**)

- Chỉ tiêu 1: Phân đầu tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy đảng từ 30% trở lên.

- Chỉ tiêu 2: Phân đầu đến năm 2020, 100% cơ quan, đơn vị trong Ngành có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ.

2. “Giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm” (Mục tiêu 02 của Chiến lược quốc gia)

Chỉ tiêu: Hằng năm, trong tổng số người được tạo việc làm mới, bảo đảm ít nhất 40% cho mỗi giới (nam và nữ).

3. “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, từng bước bảo đảm sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo” (Mục tiêu 03 của Chiến lược quốc gia)

- Chỉ tiêu 1: Phân đầu tỷ lệ nữ được cử đi đào tạo sau đại học đạt 50% trong tổng số công chức, viên chức, người lao động được đào tạo sau đại học. Phân đầu tỷ lệ nữ thạc sỹ đạt 50% và tỷ lệ nữ tiến sỹ đạt 25% trong tổng số thạc sỹ, tiến sỹ ngành Ngân hàng vào năm 2020.

- Chỉ tiêu 2: Phân đầu đạt tỷ lệ nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được đào tạo nâng cao về nghiệp vụ, chính trị, hành chính, tin học và ngoại ngữ đạt 50% trong tổng số tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

4. “Bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe” (Mục tiêu 04 của Chiến lược quốc gia)

Chỉ tiêu: Hằng năm, 100% nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được khám sức khỏe định kỳ và được khám chuyên khoa.

5. “Nâng cao năng lực quản lý về bình đẳng giới” (Mục tiêu 7 của Chiến lược quốc gia)

- Chỉ tiêu 1: 100% cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong ngành được tuyên truyền nâng cao nhận thức về bình đẳng giới.

- Chỉ tiêu 2: 100% thành viên các Ban soạn thảo, Tổ biên tập xây dựng dự thảo văn bản quy phạm pháp luật được xác định có nội dung liên quan đến bình đẳng giới hoặc có vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới được tập huấn kiến thức về giới, phân tích và lồng ghép giới.

- Chỉ tiêu 3: 100% cán bộ, công chức, viên chức làm công tác bình đẳng giới ở các đơn vị trong Ngành được tập huấn nghiệp vụ và cập nhật kiến thức về bình đẳng giới.

- Chỉ tiêu 4: 100% nữ cán bộ quản lý, lãnh đạo các cấp, nữ cán bộ trong diện quy hoạch (từ cấp phòng trở lên) được trang bị kiến thức về bình đẳng giới và kỹ năng lãnh đạo, quản lý.

PHẦN II

KẾT QUẢ THỰC HIỆN KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI, VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ NGÀNH NGÂN HÀNG GIAI ĐOẠN 2016-2020

I. CÁC HOẠT ĐỘNG BÌNH ĐẲNG GIỚI, VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ NGÀNH NGÂN HÀNG ĐÃ TRIỂN KHAI GIAI ĐOẠN 2016-2020

1. Công tác xây dựng chương trình, kế hoạch

Thực hiện Quyết định số 515/QĐ-TTg ngày 31/03/2016 của Thủ tướng Chính phủ 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; Công văn hướng dẫn số 4842/BNV-TH ngày 13/10/2016 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, NHNN đã ban hành và tổ chức triển khai Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020, cụ thể:

- Quyết định số 2498/QĐ-NHNN ngày 23/12/2016 của Thống đốc NHNN ban hành Kế hoạch của NHNN triển khai thực hiện biện pháp bảo đảm bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức, giai đoạn 2016-2020;

- Kế hoạch số 03/KH-NHNN ngày 03/3/2017 của NHNN Việt Nam về đào tạo, bồi dưỡng thực hiện biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đến năm 2020;

- Quyết định số 1445/QĐ-NHNN ngày 14/7/2016 của Thống đốc NHNN ban hành Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, về sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020.

Ngay sau khi Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ Ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020 (KHHĐ) được ban hành, Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng (Ban VSTBPN) đã chủ động và tích cực trong công tác xây dựng hướng dẫn, chương trình và kế hoạch cụ thể để làm cơ sở cho

Ban VSTBPN các cấp tham mưu ban hành chương trình, kế hoạch hoạt động của đơn vị hàng năm, 05 năm với các biện pháp, giải pháp hiệu quả, phù hợp với đặc thù của đơn vị. Trong quá trình triển khai thực hiện thực hiện KHHĐ, các đơn vị đã chủ động lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong việc thực hiện chương trình, kế hoạch hoạt động của đơn vị; Thủ trưởng các đơn vị đã quán triệt và chỉ đạo thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ở đơn vị mình.

2. Công tác kiện toàn Ban VSTBPN ngành Ngân hàng

- Ban VSTBPN ngành Ngân hàng được thành lập ngày 28/3/1995 theo Quyết định số 87/QĐ-NH9 của Thống đốc NHNN với nhiệm vụ ban đầu là: *“tổ chức tuyên truyền rộng rãi trong toàn Ngành về ý nghĩa của công ước Liên hợp quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt, đối xử với phụ nữ; tổng kết, giới thiệu những thành tích, điển hình trong phong trào và thực hiện tốt quyền bình đẳng nam nữ. Kiến nghị với các cấp, ngành, cơ quan chức năng đề ra các biện pháp nhằm thực hiện tốt công ước và các chủ trương, chính sách, pháp luật của Nhà nước đối với phụ nữ trong ngành Ngân hàng”*.

- Trải qua 25 năm hoạt động, đến nay, Ban VSTBPN ngành Ngân hàng có phạm vi hoạt động rộng rãi bao gồm các Vụ, Cục đơn vị thuộc NHNN Trung ương; NHNN Chi nhánh tỉnh, thành phố; các NHTM Nhà nước và doanh nghiệp trực thuộc (*Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Việt Nam, Ngân hàng TMCP Công thương Việt Nam, Ngân hàng TMCP Đầu tư và phát triển Việt Nam, Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam, Ngân hàng Chính sách xã hội, Ngân hàng Hợp tác xã Việt Nam, Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam, Nhà máy In tiền Quốc gia và Công ty TNHH MTV Quản lý tài sản của các tổ chức tín dụng Việt Nam*). Trong đó, các đơn vị thành lập Ban VSTBPN cơ sở để triển khai hoạt động (trừ các Vụ, Cục chuyên môn tại NHNN Trung ương không thành lập Ban VSTBPN mà cử cán bộ đầu mối về giới tại đơn vị).

- Trong suốt quá trình hoạt động, Ban VSTBPN ngành Ngân hàng thường xuyên được kiện toàn theo quy định tại Chỉ thị số 27/2004/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ các Bộ, Ngành. Đến nay, Ban VSTBPN có **25** thành viên (*trong đó có 10 thành viên là nữ*) do Phó Thống đốc Nguyễn Thị Hồng làm Trưởng ban, các thành viên là đại diện lãnh đạo một số đơn vị tại NHNN Trung ương, Ngân hàng thương mại nhà nước; Tổ giúp việc gồm 09 cán bộ (*trong đó có 7 cán bộ nữ*).

- Thực hiện hướng dẫn của Ủy ban Quốc gia Vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam về tổ chức hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ, Ban VSTBPN ngành Ngân hàng đã hướng dẫn các đơn vị trực thuộc thành lập Ban cơ sở khi có thay đổi về mô hình tổ chức. Theo đó, các đơn vị trực thuộc đã thành lập Ban VSTBPN theo hệ thống và địa bàn Tại 63 tỉnh, thành phố, thành lập Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ ngân hàng trên địa bàn do Giám đốc hoặc Phó Giám đốc Ngân hàng nhà nước Chi nhánh làm Trưởng Ban. Tại các ngân hàng thương mại nhà nước, Ban VSTBPN do đồng chí Tổng Giám đốc hoặc 01 Phó Tổng Giám đốc làm Trưởng ban. Tại NHNN Trung ương, Cơ quan TTGSNH và các đơn vị sự nghiệp thành lập Ban, các Vụ, Cục, Ban không thành lập Ban mà cử cán bộ làm đầu mối về giới. Ban VSTBPN cơ sở cũng thường xuyên được kiện toàn khi có thay đổi nhân sự các chức danh có liên quan. Các Ban cơ sở trong ngành đã bố trí cán bộ thuộc Vụ (hoặc Bộ phận) tổ chức cán bộ có đủ năng lực, trình độ để giúp việc cho Ban dưới hình thức kiêm nhiệm, các Ban đều có Quy chế hoạt động, thống nhất lề lối làm việc và phân công nhiệm vụ cho các thành viên Ban.

3. Công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ

- Để nâng cao nhận thức về bình đẳng giới cho toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong ngành Ngân hàng, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ làm công tác bình đẳng giới, Ban VSTBPN ngành Ngân hàng đã có văn bản yêu cầu các Ban VSTBPN cấp cơ sở thường xuyên tổ chức học tập, quán triệt, tuyên truyền, phổ biến đến cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong đơn vị về các chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước về công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ; từ đó góp phần chuyển biến và nâng cao nhận thức cho các cấp lãnh đạo, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong ngành về vị trí, vai trò của công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ.

- Các Ban VSTBPN cơ sở đã triển khai hoạt động tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật, thông tin về bình đẳng giới với nhiều hình thức đa dạng, thiết thực và hiệu quả như thông qua các ấn phẩm báo chí, phát tờ rơi, lồng ghép tuyên truyền trong các buổi học tập Nghị quyết, các buổi nói chuyện chuyên đề...; lồng ghép khi tổ chức hoạt động kỷ niệm 8/3, 20/10, 01/6 v.v... Từ đó, góp phần nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong ngành về công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ.

4. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật, cơ chế, quy chế, chính sách của ngành Ngân hàng

NHNN đã thực hiện lồng ghép vấn đề bình đẳng giới khi xây dựng và ban hành một số hướng dẫn, quy định; cụ thể như sau:

- Thực hiện Nghị quyết số 42-NQ/TW của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và các văn bản hướng dẫn công tác quy hoạch của Ban Tổ chức Trung ương, Ban Cán sự Đảng NHNN đã ban hành Hướng dẫn số 424-HD/BCSD ngày 14/8/2013 về quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành Ngân hàng (được sửa đổi, bổ sung tại Hướng dẫn số 01-HD/BCSD ngày 19/5/2017); trong đó có nội dung hướng dẫn quy định nguồn quy hoạch bảo đảm cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ.

- Ngày 28/12/2018, Thống đốc NHNN đã ký Quyết định số 2606/QĐ-NHNN về việc ban hành Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm, điều động, biệt phái đối với công chức, viên chức và người quản lý doanh nghiệp thuộc NHNN quản lý. Trong đó, một số nội dung lồng ghép vấn đề bình đẳng giới đã được đề cập, cụ thể là quy định về biệt phái công chức (NHNN không thực hiện biệt phái công chức nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi);

- Ngày 28/12/2018, Thống đốc NHNN đã ký Quyết định số 2613/QĐ-NHNN ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức NHNN. Theo đó, một số nội dung về bình đẳng giới cũng được lồng ghép, cụ thể là đối với tính giảm đền bù chi phí đào tạo, trường hợp cán bộ, công chức, viên chức là nữ hoặc là người dân tộc thiểu số thì mỗi năm công tác được tính giảm tối đa 1,5% chi phí đền bù;

- Hàng năm, NHNN đều ban hành chỉ thị về tổ chức thực hiện chính sách tiền tệ và đảm bảo hoạt động ngân hàng an toàn, hiệu quả, không phân biệt đối tượng vay là phụ nữ, góp phần cải thiện bình đẳng giới ở Việt Nam trong thời gian qua. Trong đó, NHNN yêu cầu các tổ chức tín dụng tập trung vốn vào các lĩnh vực sản xuất kinh doanh, lĩnh vực ưu tiên, nâng cao chất lượng tín dụng, đặc biệt đối với lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn, góp phần tạo điều kiện cho phụ nữ nông thôn tiếp cận vốn tín dụng ngân hàng.

5. Nâng cao kiến thức, kỹ năng về bình đẳng giới, kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho nữ lãnh đạo thông qua các Hội nghị tập huấn, hội thảo, tọa đàm

- Trong giai đoạn 2016-2020, NHNN đã tổ chức và cử cán bộ tham gia nhiều khóa tập huấn nghiệp vụ công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ cho cán bộ công chức viên chức. Bên cạnh đó, các thành viên Ban VSTBPN ngành Ngân hàng đã được tạo điều kiện tham gia các Hội nghị tập huấn, Hội thảo về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ do Ủy ban quốc gia Vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam, Bộ Lao động, thương binh và xã hội, Bộ Nội vụ, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam... tổ chức. Các thư ký Ban, cán bộ đầu mối về giới tại các đơn vị cũng tham gia các lớp tập huấn về giới do đơn vị tổ chức hoặc do UBND tỉnh, Liên đoàn Lao động tỉnh, Hội liên hiệp phụ nữ các tỉnh tổ chức.

- Các hoạt động đào tạo kết hợp tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật, chính sách về bình đẳng giới được triển khai dưới nhiều hình thức, nội dung phong phú, thu hút đông đảo cán bộ, công chức, viên chức tham gia. Đây được coi là diễn đàn để các thành viên tham gia chia sẻ kinh nghiệm và trách nhiệm trong công tác bình đẳng giới, là dịp để Thủ trưởng các đơn vị nhìn nhận và nâng cao vai trò, trách nhiệm của mình với công tác bình đẳng giới của đơn vị, đồng thời, góp phần đưa chính sách pháp luật về bình đẳng giới vào cuộc sống, thúc đẩy thực hiện thành công các mục tiêu, chỉ tiêu của Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng.

6. Hoạt động hợp tác quốc tế về bình đẳng giới

- Trong giai đoạn vừa qua, để triển khai các nội dung công việc liên quan đến công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng, NHNN đã tận dụng tối đa nguồn hỗ trợ từ các tổ chức quốc tế (Dự án BRASS, Tổ chức Tài chính quốc tế IFC, Dự án GIZ v.v...). Trong giai đoạn 2016-2020, NHNN đã nhận được hỗ trợ của Dự án Tăng cường năng lực Thanh tra, giám sát ngân hàng (Dự án BRASS); trong đó một cấu phần quan trọng của Dự án BRASS tập trung vào mục tiêu thúc đẩy các cam kết của NHNN trong thực hiện Kế hoạch hành động về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng.

- Dưới sự dẫn dắt của nhóm Chuyên gia bình đẳng giới, Dự án BRASS đã hợp tác chặt chẽ và hỗ trợ Ban VSTBPN thực hiện phân tích khoảng cách về giới, đồng thời đánh giá mức độ nhận thức, kiến thức và năng lực thực hiện nhiệm vụ liên quan đến bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ của các thành viên Ban VSTBPN ngành Ngân hàng, thành viên Ban VSTBPN cơ sở và các cán bộ đầu mối về giới trong toàn hệ thống NHNN. Dựa trên các phát hiện trong phân tích khoảng cách về giới, sau khi tham vấn Ban VSTBPN, dự án đã hỗ trợ xây dựng *Sổ tay Bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ*. Đây là tài liệu có

tiếp cận hiện tại, sắc nét, giúp Ban VSTBPN ngành Ngân hàng, các Ban VSTBPN cơ sở và đông đảo cán bộ của ngành sử dụng để nắm bắt thông tin và cách thức triển khai có hiệu quả công tác bình đẳng giới. Trong quá trình triển khai, Dự án BRASS đã tổ chức **02** khóa tập huấn về nội dung của Sổ tay cho cán bộ NHNN.

7. Công tác kiểm tra thực hiện bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ

- Với vai trò là đơn vị được giao làm đầu mối thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về công tác bình đẳng giới trong Ngành; đồng thời là Cơ quan Thường trực Ban VSTBPN ngành Ngân hàng, Vụ Tổ chức cán bộ (TCCB) đã xác định công tác kiểm tra là một nội dung quan trọng, nhằm kịp thời đánh giá những mặt đã làm tốt cần phát huy, những hạn chế cần khắc phục cũng như nắm bắt những nội dung của KHHĐ cần điều chỉnh, bổ sung.

- Hàng năm, Vụ TCCB đã xây dựng kế hoạch kiểm tra công tác tổ chức cán bộ; trong đó lồng ghép nội dung kiểm tra hoạt động bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ tại các đơn vị thuộc NHNN. Theo đó, NHNN đã kiểm tra việc thực hiện công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ đối với **60** đơn vị; qua đó kịp thời đôn đốc các đơn vị trong việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ nữ trong các khâu của công tác cán bộ như đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm...; nắm bắt những khó khăn, vướng mắc của đơn vị để có biện pháp xử lý kịp thời, giúp các đơn vị thực hiện tốt hơn nữa những quy định tại Luật Bình đẳng giới và các chủ trương, chính sách, văn bản quy phạm pháp luật có liên quan.

- Kết quả kiểm tra cho thấy các đơn vị đều quan tâm đến công tác bình đẳng giới, thực hiện nghiêm túc chế độ báo cáo định kỳ về tình hình thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới tại đơn vị. Công tác tuyên truyền, phổ biến và triển khai các chính sách, pháp luật về bình đẳng giới đến cán bộ đơn vị được thực hiện đầy đủ, có lồng ghép các chỉ tiêu, mục tiêu về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ vào công tác chuyên môn. Các đơn vị đã ban hành Kế hoạch hành động hàng năm, 5 năm; ban hành Công văn hướng dẫn hoạt động bình đẳng giới đến các đơn vị trực thuộc (nếu có), tổ chức sơ kết, tổng kết theo quy định và tổ chức các hoạt động tuyên truyền, tọa đàm về công tác bình đẳng giới cho cán bộ, công chức trong đơn vị; đồng thời, kịp thời kiện toàn Ban VSTBPN cơ sở để duy trì và nâng cao chất lượng hoạt động của Ban.

II. KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÁC MỤC TIÊU TRONG KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG CỦA NHNN

Trong giai đoạn 2016-2020, với sự quan tâm chỉ đạo sát sao của Ban Cán sự Đảng, Ban lãnh đạo NHNN cũng như của cấp uỷ và lãnh đạo các đơn vị, công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng đã đạt được nhiều kết quả tích cực; theo đó, NHNN đã thực hiện thắng lợi các chỉ tiêu đề ra trong Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020; kết quả được tổng hợp trong Bảng dưới đây:

Bảng 1. Kết quả thực hiện các Mục tiêu trong Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020

TT	Chỉ tiêu	Kết quả
I	Mục tiêu 1: Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị	
1	Tỷ lệ nữ tham gia các cấp uỷ đảng các cấp từ 30% trở lên	42,6%
2	Đến năm 2020, 100% đơn vị trong Ngành có cán bộ chủ chốt là nữ	99%
II	Mục tiêu 2: Giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm	
3	Hàng năm, trong tổng số người được tạo việc làm mới, bảo đảm ít nhất 40% cho mỗi giới (nam và nữ).	Nữ giới chiếm 56% trong tổng số cán bộ được tuyển dụng mới của NHNN
III	Mục tiêu 3: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, từng bước bảo đảm sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo	
4	- Chỉ tiêu 1: Phần đầu tỷ lệ nữ được cử đi đào tạo sau đại học đạt 50% trong tổng số công chức, viên chức, người lao động được đào tạo sau đại	Tỷ lệ nữ cử đi đào tạo sau đại học đạt 65% (NHNN), 62% (toàn

	học. Phần đầu tỷ lệ nữ thạc sĩ đạt tỷ lệ 50% và tỷ lệ nữ tiến sĩ đạt 25% trong tổng số thạc sĩ, tiến sĩ ngành Ngân hàng vào năm 2020.	ngành). Tỷ lệ nữ tiến sĩ đạt 59% (NHNN), 50,33% (toàn ngành); tỷ lệ nữ thạc sĩ đạt 63,3% (NHNN)
5	- Chỉ tiêu 2: Phần đầu đạt tỷ lệ nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được đào tạo nâng cao về nghiệp vụ, chính trị, hành chính, tin học và ngoại ngữ đạt 50% trong tổng số tham gia đào tạo, bồi dưỡng.	Trên 50%
IV	Mục tiêu 4: Bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe	
6	- Chỉ tiêu: Hàng năm, 100% nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được khám sức khỏe định kỳ và được khám chuyên khoa phụ sản.	100%
V	Mục tiêu 5: Nâng cao năng lực quản lý nhà nước về bình đẳng giới	
7	- Chỉ tiêu 1: 100% cán bộ trong Ngành được tuyên truyền nâng cao nhận thức về bình đẳng giới.	100%
8	- Chỉ tiêu 2: 100% thành viên các ban soạn thảo, tổ biên tập xây dựng dự thảo văn bản QPPL có nội dung liên quan đến bình đẳng giới được tập huấn kiến thức về giới, phân tích và lồng ghép giới.	100%
9	- Chỉ tiêu 3: 100% cán bộ, công chức, viên chức làm công tác bình đẳng giới ở các đơn vị trong Ngành được tập huấn nghiệp vụ và cập nhật kiến thức về bình đẳng giới.	100%
10	- Chỉ tiêu 4: 100% nữ cán bộ quản lý, lãnh đạo các cấp, nữ cán bộ trong diện quy hoạch được trang bị kiến thức về bình đẳng giới và kỹ năng quản lý, lãnh đạo.	100%

Tại phần tiếp theo, Báo cáo tập trung làm rõ các hoạt động và kết quả cụ thể của từng Nhóm mục tiêu đã được thể hiện tại Bảng 1 nói trên để cung cấp bức tranh chi tiết, đầy đủ và toàn diện hơn về công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ trong giai đoạn 2016-2020; cụ thể như sau:

1. Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị

1.1. Các hoạt động giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị

- *Công tác phát triển đảng viên:* Để tạo nguồn quy hoạch cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý và cán bộ nữ tham gia cấp ủy, Ban Chấp hành Đảng bộ, Chi bộ, Ban Chấp hành Công đoàn, Ban Chấp hành Đoàn Thanh niên các đơn vị đã chú trọng công tác phát triển đảng trong nữ công chức, viên chức của đơn vị. Theo số liệu thống kê giai đoạn 2011-2020, tỷ lệ đảng viên nữ chiếm 50% tổng số đảng viên các đơn vị thuộc NHNN. Số đảng viên mới được kết nạp là nữ chiếm tỉ lệ 62% trên tổng số đảng viên được kết nạp của NHNN, trong đó, một số đơn vị có đảng viên nữ được kết nạp mới trong năm chiếm tỉ lệ 100%.

- *Công tác quy hoạch:* Trong giai đoạn vừa qua, NHNN đã nghiêm túc triển khai thực hiện, phát hiện, bồi dưỡng, giới thiệu nguồn quy hoạch đảm bảo yêu cầu về cơ cấu, số lượng, chất lượng; đáp ứng các yêu cầu nhiệm vụ chính trị của đơn vị. Theo đó, cán bộ nữ thuộc quy hoạch cấp Vụ và tương đương của NHNN giai đoạn 2016-2021 và giai đoạn 2021-2026 chiếm tỉ lệ lần lượt là **36%** và **39%**; cán bộ nữ thuộc quy hoạch cấp phòng và tương đương chiếm tỉ lệ lần lượt là **61%** và **62%**.

1.2 Kết quả thực hiện

- Tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy Đảng các cấp nhiệm kỳ 2015 - 2020 của NHNN là **42,6%**, của Ngành Ngân hàng là **39%** (*mục tiêu tại KHHĐ của NHNN là 30%, mục tiêu tại Chiến lược quốc gia là từ 25% trở lên*).

Về mục tiêu phấn đấu tại Chiến lược quốc gia có lãnh đạo Bộ, cơ quan ngang Bộ là nữ: NHNN có 01 lãnh đạo Ngành là nữ - chiếm tỉ lệ 20% lãnh đạo chủ chốt (Đ/c Nguyễn Thị Hồng được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Thống đốc kể từ năm 2014).

- Tỷ lệ cơ quan, đơn vị có cán bộ, lãnh đạo chủ chốt là nữ của NHNN và của ngành là **99%** (chỉ 01 đơn vị thuộc NHNN không có cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý) (*mục tiêu tại KHHĐ của NHNN và Chiến lược quốc gia là 100%*).

2. Giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm; tăng cường sự tiếp cận của phụ nữ nghèo ở nông thôn, phụ nữ người dân tộc thiểu số đối với các nguồn lực kinh tế, thị trường lao động

2.1. Các hoạt động làm giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm; tăng cường sự tiếp cận của phụ nữ nghèo ở nông thôn, phụ nữ người dân tộc thiểu số đối với các nguồn lực kinh tế, thị trường lao động

Trong công tác tuyển dụng, hàng năm, các đơn vị trong Ngành luôn tạo quyền bình đẳng cho phụ nữ trong tuyển dụng. Việc tuyển dụng được thực hiện bằng nhiều hình thức đa dạng, trong đó, công tác thi tuyển được đặc biệt chú trọng nhằm tăng cường tính công khai, minh bạch và khách quan. Căn cứ quy định pháp luật hiện hành, NHNN đã có chính sách ưu tiên cho người dân tộc thiểu số (trong đó có phụ nữ).

Trong các khâu của quy trình tuyển dụng (đặc biệt là Vòng phỏng vấn có yếu tố chủ quan cao hơn), các Hội đồng tuyển dụng đã coi yếu tố năng lực, trình độ và tiềm năng phát triển của thí sinh là ưu tiên hàng đầu trong quá trình lựa chọn ứng viên, không có sự phân biệt nam, nữ. Với những nỗ lực trong việc đổi mới, nâng cao chất lượng tuyển dụng, công tác tuyển dụng đã tuân thủ đầy đủ, nghiêm túc các quy trình, quy định của pháp luật và đã lựa chọn được ứng viên có chất lượng đầu vào tốt, đáp ứng được yêu cầu vị trí việc làm và sớm bắt nhịp được với công việc.

2.2. Kết quả thực hiện

Tỷ lệ nữ lao động được tuyển vào làm việc tại các đơn vị trong Ngành thường cao hơn nam giới, theo đó, tỉ lệ nữ được tuyển dụng tại NHNN chiếm tỉ lệ **56%** tổng số cán bộ được tuyển dụng của NHNN; chiếm tỉ lệ **58%** tổng số cán bộ được tuyển dụng của ngành Ngân hàng (*mục tiêu tại KHHĐ của NHNN và tại Chiến lược quốc gia là trong số người được tạo việc làm mới, bảo đảm ít nhất 40% cho mỗi giới*).

3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, từng bước bảo đảm sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo

3.1. Các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, từng bước bảo đảm sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo

Nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và cán bộ, công chức, lao động nữ nói riêng, các đơn vị trong Ngành đã quan tâm tạo điều kiện cho cán bộ nữ tham gia các khóa đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ trong nước và nước ngoài cũng như các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn nhằm nâng cao kiến thức chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ.

Sau 10 năm thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới, công tác đào tạo sau đại học cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ngành Ngân hàng đã đạt nhiều kết quả khả quan. Trong đó, tỉ lệ nữ cán bộ, công chức, viên chức NHNN được cử đi đào tạo sau đại học trong giai đoạn 2016-2020 chiếm tỷ lệ 65%.

3.2. Kết quả thực hiện

NHNN có 14/30 Phó giáo sư là nữ (chiếm tỷ lệ 46,7%), tỉ lệ nữ tiến sĩ của NHNN là 59%, của ngành Ngân hàng là 50,33%; tỉ lệ nữ thạc sĩ của NHNN là 63,3%, của ngành Ngân hàng là 60% (*mục tiêu tại KHHĐ của NHNN và tại Chiến lược quốc gia là nữ tiến sĩ đạt tỉ lệ 25%; nữ thạc sĩ đạt tỉ lệ 50%*).

Tỉ lệ nữ cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo sau đại học chiếm gần 65% đối với NHNN, 62% đối với ngành Ngân hàng trong tổng số cán bộ được cử đi đào tạo sau đại học (*(mục tiêu tại KHHĐ của NHNN là 50%)*).

4. Bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe

4.1. Các hoạt động nhằm bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe

Với đặc thù là ngành kinh tế có tỷ lệ cán bộ nữ cao, lao động nữ hiện diện ở hầu hết các lĩnh vực trong Ngành, Ban lãnh đạo NHNN và Ban lãnh đạo các đơn vị trong Ngành luôn quan tâm đến công tác chăm sóc sức khỏe cho cán bộ nữ. Ngân sách các đơn vị luôn dành khoản kinh phí đáng kể cho việc khám sức khỏe định kỳ cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Bên cạnh đó, các đơn vị trong ngành đều chủ động xây dựng kế hoạch khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho cán bộ nói chung, tổ chức khám chuyên khoa cho cán bộ nữ.

4.2. Kết quả thực hiện

Trong giai đoạn 2016-2020, **100%** các đơn vị đều tổ chức từ 1-2 đợt khám sức khỏe cho 100% cán bộ, công chức, viên chức, người lao động nói chung và tổ chức khám chuyên khoa cho cán bộ, công chức nữ. Những đơn vị

có phòng y tế được bổ sung thêm nhiều thiết bị, phương tiện khám bệnh, phương tiện cấp cứu, phòng chống dịch bệnh... Với những nỗ lực của các đơn vị, cán bộ, công chức, viên chức của các đơn vị đều có đủ sức khỏe đáp ứng yêu cầu công việc. Đồng thời, cán bộ nữ được đảm bảo thực hiện tốt chế độ bảo hiểm y tế, chế độ thai sản, thăm hỏi, trợ cấp cho cán bộ có hoàn cảnh khó khăn, mắc bệnh hiểm nghèo. Tại các đơn vị, cán bộ nữ làm việc trong môi trường độc hại như kiểm ngân, thủ kho, thủ quỹ,... đều được hưởng phụ cấp độc hại. NHNN thực hiện tốt chế độ bảo hộ lao động và vệ sinh môi trường làm việc.

5. Nâng cao năng lực quản lý nhà nước về bình đẳng giới

5.1 Các hoạt động nâng cao năng lực quản lý nhà nước về bình đẳng giới

- Xác định công tác bình đẳng giới là nội dung quan trọng, thực hiện Kế hoạch hành động của Ngành về bình đẳng giới là trách nhiệm của Thủ trưởng đơn vị, trong giai đoạn 2011-2020, các Ban VSTBPN cơ sở đã làm tốt công tác tham mưu cho lãnh đạo đơn vị trong việc nắm bắt các chính sách, pháp luật về bình đẳng giới cũng như triển khai KHHĐ trong đơn vị. Bên cạnh đó, thông qua các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn hoạt động hàng năm của các Bộ, Ngành liên quan (Bộ LĐTBXH, UBQG VSTBPN Việt Nam...), Ban VSTBPN ngành Ngân hàng cũng đã trang bị cho các nữ lãnh đạo các đơn vị những kiến thức, hiểu biết về bình đẳng giới và nhận thức rõ vai trò, vị trí, trách nhiệm của thủ trưởng đơn vị trong tất cả các lĩnh vực công tác: tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, chính sách cán bộ... Từ đó, góp phần thực hiện và hoàn thành Kế hoạch hành động của ngành về công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng.

- Đối với nhóm cán bộ xây dựng cơ chế, chính sách của NHNN: khi tham gia làm thành viên các Ban soạn thảo, Tổ biên tập xây dựng dự thảo văn bản quy phạm pháp luật, các cán bộ đều được trang bị các kiến thức về giới, phân tích và lồng ghép giới. Trong trường hợp dự thảo văn bản quy phạm pháp luật có nội dung liên quan đến vấn đề giới, các Ban Soạn thảo và các đơn vị chức năng đều tham vấn ý kiến của các Bộ, Ngành liên quan như Bộ Nội vụ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam theo quy định của pháp luật về ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

- Trong giai đoạn 2016-2020, Ban VSTBPN Ngành Ngân hàng đã tổ chức Hội nghị tập huấn kiến thức về giới, bình đẳng giới, định kiến giới và các kỹ năng hoạt động trong công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ cho

cán bộ là Thư ký Ban, Thường trực và thành viên Ban VSTBPN của các đơn vị. Liên tiếp trong các năm 2018-2020, NHNN đã kết hợp với các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội như Liên đoàn lao động; Hội liên hiệp phụ nữ các tỉnh/ thành phố tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ cho cán bộ lãnh đạo cấp phòng, cán bộ làm công tác bình đẳng giới, thư ký Ban, các cán bộ đầu mối về giới tại các đơn vị. Có thể kể đến một số khóa học được triển khai dưới đây:

Bảng 2. Các Hội thảo, khóa đào tạo, tập huấn về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020

Năm	Chủ đề	Đối tượng	Số lượng
2016	Tập huấn về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ	Thư ký, ủy viên thường trực, tổ giúp việc ban VSTBPN; cán bộ đầu mối về giới của NHNN	110
2017	Tập huấn kiến thức, kỹ năng về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ	Thư ký, Thường trực Ban, cán bộ đầu mối về giới tại các đơn vị cơ sở	107
	Hội thảo “Phụ nữ với công nghệ tài chính - Women in Fintech”	Nữ lãnh đạo, cán bộ làm công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ Ngành Ngân hàng	300
	Hội thảo “Phòng chống bạo lực gia đình và Ngày Gia đình Việt Nam	Nữ cán bộ, công chức, viên chức ngành Ngân hàng	400
2018	Tập huấn Sổ tay về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ Ngân hàng Nhà nước Việt Nam	Cán bộ làm công tác bình đẳng giới tại các đơn vị	80
	Hội thảo “Vấn đề giới trong hoạch định chính sách và hội nhập quốc tế”	Cán bộ, công chức, viên chức ngành Ngân hàng	300
	Tập huấn bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ	Cán bộ cấp phòng và quy hoạch cấp phòng của NHNN	83

2019	Tập huấn công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ	Cán bộ làm công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ	49
	Tập huấn công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ	Cán bộ làm công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ	20
	Kỹ năng, nghệ thuật lãnh đạo quản lý	Thành viên Ban VSTBPN và nữ lãnh đạo	5
2020	Tập huấn công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ	Cán bộ làm công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ	50
TỔNG SỐ			1.504

- Năm 2018, NHNN ban hành Sổ tay về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ NHNN. Thông qua cuốn Sổ tay, cán bộ phụ trách công tác bình đẳng giới, cán bộ lãnh đạo các cấp cũng như cán bộ, công chức, viên chức trong ngành Ngân hàng đều có thể sử dụng để nắm bắt thông tin, cũng như có cơ sở, định hướng và cách thức rõ ràng, cụ thể để triển khai, thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ tại đơn vị. Sổ tay đã được phổ biến tới tất cả các đơn vị thuộc NHNN thông qua chương trình tập huấn và thực hiện in, phân bổ sổ tay về các đơn vị.

5.2 Kết quả thực hiện:

- 100% cán bộ, công chức, viên chức của NHNN làm công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ được tập huấn nghiệp vụ và cập nhật kiến thức về bình đẳng giới;

- 100% nhóm cán bộ xây dựng cơ chế, chính sách của NHNN khi tham gia thành viên các Ban soạn thảo, Tổ biên tập xây dựng dự thảo văn bản quy phạm pháp luật được trang bị các kiến thức về giới, phân tích và lồng ghép giới;

- NHNN thành lập Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng, 100% các đơn vị trực thuộc thành lập Ban vì sự tiến bộ phụ nữ cơ sở hoặc có cán bộ đầu mối làm công tác về bình đẳng giới.

III. ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG CỦA NHNN VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI, VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ NGÀNH NGÂN HÀNG GIAI ĐOẠN 2015-2020

1. Đánh giá chung kết quả đạt được

Sau 10 năm thực hiện Chiến lược quốc gia và Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, NHNN đã triển khai nghiêm túc, đồng bộ và đã đạt được kết quả tích cực như sau:

- NHNN đã tích cực và kịp thời triển khai công tác tuyên truyền về bình đẳng giới; từ đó tạo ra sự chuyển biến tích cực về nhận thức và hành động của các cấp lãnh đạo và cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong Ngành. NHNN thực hiện đã thực hiện tốt các nội dung quy định pháp luật trong bối cảnh hành lang pháp lý về bình đẳng giới đã cơ bản được hoàn thiện và triển khai đồng bộ ở hầu hết các cơ quan, các ngành, các cấp.

- Ban Cán sự Đảng, Thống đốc NHNN triển khai thực hiện nghiêm túc, hiệu quả các văn bản chỉ đạo của Đảng, Chính phủ, Ủy ban quốc gia Vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Bộ Nội vụ và các Bộ, ngành có liên quan. Qua đánh giá sơ kết, tổng kết hàng năm, tổng kết giai đoạn 5 năm, ngành Ngân hàng đã đạt được kết quả cao ở hầu hết các mục tiêu, chỉ tiêu.

- NHNN đã chủ động xây dựng kế hoạch hành động và nghiêm túc triển khai với nhiều giải pháp hiệu quả, phù hợp với đặc thù của từng đơn vị nhằm xây dựng, tạo nguồn cán bộ nữ cũng như đảm bảo các quyền cơ bản của phụ nữ, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho phụ nữ. Trong quá trình thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ, Ban Cán sự Đảng, Ban Lãnh đạo NHNN luôn quan tâm, chỉ đạo, tạo điều kiện trong quá trình triển khai thực hiện.

- NHNN luôn đảm bảo cán bộ nữ được chăm lo đầy đủ và kịp thời các quyền lợi về vật chất và tinh thần; tạo điều kiện để cán bộ nữ được đào tạo, phát triển để có khả năng làm chủ khoa học, công nghệ hiện đại, phát huy tính chủ động, sáng tạo, đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ được giao; cán bộ nữ có chiều hướng phát triển tốt đều được quan tâm, bồi dưỡng đưa vào quy hoạch và được đề bạt, bổ nhiệm giữ vị trí lãnh đạo, quản lý chủ chốt của cơ quan, đơn vị.

- Bản thân cán bộ nữ ngày càng nhận thức đầy đủ hơn vai trò, vị trí, trách nhiệm của mình trong tình hình mới, đã khắc phục khó khăn, không ngừng nỗ

lực học tập nâng cao trình độ, hoàn thiện bản thân để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Nhìn chung, giai đoạn 2016-2020, với tinh thần nỗ lực và quyết tâm cao độ, NHNN đã thực hiện đạt hoặc vượt hầu hết các chỉ tiêu đề ra, đặc biệt ở các mục tiêu tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý, mục tiêu bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm; mục tiêu bình đẳng giới trong lĩnh vực đào tạo; mục tiêu bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng dịch vụ chăm sóc sức khỏe; mục tiêu nâng cao năng lực quản lý nhà nước về bình đẳng giới.

2. Hạn chế, nguyên nhân và bài học kinh nghiệm

2.1. Hạn chế

- Mặc dù cấp ủy, lãnh đạo các cấp đã quan tâm đến công tác cán bộ nữ nhưng nhìn chung tỷ lệ cán bộ quản lý, lãnh đạo nữ ở vị trí chủ chốt chưa cao, chưa tương xứng với năng lực và sự phát triển của lực lượng lao động nữ trong ngành.

- Một bộ phận lãnh đạo cũng như nam giới một số đơn vị vẫn còn định kiến giới, chưa nhìn nhận, đánh giá đúng mức về vai trò, sự cần thiết tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo quản lý, do vậy, chưa thực sự tạo điều kiện cho phụ nữ phát huy năng lực, sở trường trong công việc, còn khắt khe trong bố trí, sử dụng cán bộ nữ. Vẫn còn một “khoảng cách” trong quy hoạch và kết quả bổ nhiệm đối với cán bộ nữ.

- Các thành viên Ban VSTBPN ngành Ngân hàng, thành viên Ban VSTBPN cơ sở đều hoạt động kiêm nhiệm và thiếu tính ổn định nên gặp khó khăn; kết quả hoạt động ở một số thời điểm tại một số đơn vị còn hạn chế. Việc kiện toàn tổ chức bộ máy tuy đã được củng cố, nhưng nhiều đơn vị chất lượng hoạt động chưa có chiều sâu.

2.2. Nguyên nhân

- Nhận thức của cấp ủy đảng, lãnh đạo chuyên môn ở một số đơn vị về công tác cán bộ nữ còn chưa cao, chưa nhận thức đầy đủ quan điểm công tác cán bộ nữ là một bộ phận quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng, là yêu cầu khách quan, nội dung quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội, trong đó trách nhiệm trực tiếp và chủ yếu là của lãnh đạo cấp ủy và thủ trưởng đơn vị.

- Công tác cán bộ nữ còn chưa được thực hiện một cách đồng bộ, hiệu

quả, việc đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ nữ ở một số đơn vị chưa được quan tâm đúng mức.

- Thiếu những dữ liệu cơ bản và hệ thống số liệu tách biệt giới làm cơ sở để đánh giá công tác bình đẳng giới một cách đầy đủ, toàn diện, sâu sắc.

- Một bộ phận cán bộ nữ còn có tư tưởng an phận, tự ti, ngại va chạm, không thể hiện quan điểm cá nhân, ngại thay đổi môi trường công tác, chưa cố gắng vươn lên đảm nhận vị trí lãnh đạo quản lý. Bên cạnh đó, trọng trách đối với gia đình cũng ảnh hưởng nhiều đến tâm sức và quỹ thời gian của chị em. Một số cán bộ nữ trẻ ý chí phấn đấu chưa cao, chưa cố gắng khắc phục khó khăn để học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

2.3. Bài học kinh nghiệm

- Sự quan tâm, chỉ đạo của Ban Cán sự Đảng, Ban Lãnh đạo NHNN, cấp uỷ và lãnh đạo chuyên môn các đơn vị có ý nghĩa rất quan trọng đối với công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ. Thực tế cho thấy đơn vị nào có cấp uỷ Đảng, người đứng đầu đơn vị quan tâm đến công tác bình đẳng giới thì đơn vị đó có nhiều biện pháp thiết thực, triển khai có hiệu quả và thực hiện tốt các mục tiêu vì sự tiến bộ của phụ nữ.

- Thành viên Ban VSTBPN, cán bộ đầu mối tham mưu về giới tại các đơn vị phải có năng lực, trình độ hiểu biết pháp luật về bình đẳng giới, có tinh thần trách nhiệm cao, say mê và nhiệt tình với công tác này thì hoạt động ở đơn vị mới đạt kết quả tốt.

- Việc triển khai từng mục tiêu của KHHĐ cần gắn với các giải pháp tương ứng của mỗi mục tiêu trong KHHĐ. Các chỉ tiêu, mục tiêu, giải pháp của KHHĐ sẽ khó thực hiện và khó xác định nguồn lực đảm bảo việc thực hiện nếu không được lồng ghép vào các hoạt động chuyên môn của đơn vị.

3. Đề xuất, kiến nghị

- Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội tiếp tục nghiên cứu xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về bình đẳng giới, bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi văn bản quy phạm pháp luật, tăng các chính sách dành riêng thích hợp cho phụ nữ theo từng nhóm như nhóm nữ cán bộ, công chức, viên chức, nhóm phụ nữ nông thôn, nhóm lao động nữ ...

- Ủy ban Quốc gia VSTBPN Việt Nam đẩy mạnh hơn nữa công tác đào tạo nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ làm công tác bình đẳng giới: đưa ra định hướng hàng năm, khung chương trình, giáo trình, chủ điểm của năm để các Bộ Ngành làm cơ sở triển khai thực hiện.

- Ủy ban Quốc gia VSTBPN Việt Nam và các Bộ, ngành có liên quan có hướng dẫn cụ thể để các Bộ, ngành thống kê số liệu tách biệt theo giới phục vụ nghiên cứu, xây dựng kế hoạch và phục vụ công tác xây dựng báo cáo, đánh giá kết quả thực hiện công tác bình đẳng giới qua từng thời kỳ.

- Ban Cán sự Đảng, Ban Lãnh đạo NHNN và lãnh đạo, cấp uỷ, thủ trưởng các đơn vị quan tâm hơn nữa đối với công tác bình đẳng giới; xác định rõ trách nhiệm thực hiện các mục tiêu bình đẳng giới trước hết thuộc về thủ trưởng đơn vị. Các đơn vị quan tâm tạo nguồn và bổ nhiệm cán bộ nữ có đạo đức tốt, năng lực và kinh nghiệm công tác vào vị trí lãnh đạo, quản lý.

- Các Ban VSTBPN cơ sở quan tâm hơn nữa công tác bồi dưỡng, đào tạo kỹ năng hoạt động cho cán bộ làm công tác bình đẳng giới; tổ chức các hoạt động, kết hợp với triển khai các phong trào thi đua qua đó nâng cao nhận thức cho tất cả các cán bộ, đặc biệt là lãnh đạo các cấp về bình đẳng giới.

PHẦN III

PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ CÔNG TÁC BÌNH ĐẲNG GIỚI, VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ NGÀNH NGÂN HÀNG GIAI ĐOẠN 2021-2025

I. MỤC TIÊU TỔNG QUÁT

Để tiếp tục quán triệt, triển khai các văn bản của Đảng, Quốc hội, Chính phủ về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ, Ban VSTBPN ngành Ngân hàng đề ra mục tiêu định hướng cho giai đoạn 2021-2025 như sau:

“Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp uỷ Đảng, lãnh đạo chuyên môn, đoàn thể các đơn vị trong Ngành trong thực hiện công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng; tạo điều kiện và cơ hội bình đẳng để toàn thể cán bộ, công chức, viên chức và người lao động ngành Ngân hàng phát huy năng lực, tham gia, đóng góp, tiếp cận nguồn lực chung và thụ hưởng các thành quả trong mọi lĩnh vực, tiến tới bình đẳng giới thực chất, góp phần thực hiện mục tiêu Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2025”.

Đối với các mục tiêu cụ thể, Ban VSTBPN ngành Ngân hàng sẽ nghiên cứu, xây dựng và trình Thống đốc NHNN xem xét, phê duyệt sau khi Thủ tướng Chính phủ ký ban hành Chiến lược quốc gia bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030.

II. CÁC NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Tiếp tục quán triệt sâu sắc các quan điểm, mục tiêu của Đảng, Quốc hội, Chính phủ về công tác bình đẳng giới trong tình hình mới nhằm nâng cao hơn nữa nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, lãnh đạo chuyên môn và các tổ chức đoàn thể các đơn vị; từ đó, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ và hiệu quả trong công tác bình đẳng giới, thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ tại các đơn vị.

2. Xây dựng và tổ chức triển khai có hiệu quả các chương trình, chính sách, quy định dành cho cán bộ nữ, hướng tới bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ;

3. Xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, lao động nữ; chú trọng cán bộ nữ trong diện quy hoạch và nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Thường xuyên rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ làm công tác bình đẳng giới ở các đơn vị để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác bình đẳng giới.

4. Tích cực liên hệ, tìm kiếm sự hỗ trợ của các tổ chức quốc tế có kinh nghiệm để hỗ trợ thực hiện có hiệu quả các chiến lược, chương trình, kế hoạch bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng.

5. Ban VSTBPN ngành Ngân hàng phối hợp chặt chẽ với Công đoàn Ngân hàng Việt Nam xây dựng và tổ chức kế hoạch hoạt động hàng năm để nâng cao chất lượng công tác bình đẳng giới, đẩy mạnh phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” gắn với các phong trào thi đua khác qua đó động viên, khích lệ lực lượng lao động nữ ngành Ngân hàng thi đua, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác và hoàn thiện bản thân.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban VSTBPN ngành Ngân hàng bám sát chỉ đạo của Chính phủ, hướng dẫn của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Ủy ban Quốc gia Vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam để xây dựng Kế hoạch hành động của Ngành giai đoạn 2021-2025 và kế hoạch hoạt động hàng năm; Hướng dẫn các đơn vị trong Ngành triển khai thực hiện; Định kỳ kiểm tra, đánh giá, rút kinh nghiệm trong quá trình thực hiện công tác bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ của các đơn vị.

2. Căn cứ mục tiêu đề ra, Cấp ủy, Thủ trưởng các đơn vị tổ chức, chỉ đạo Ban VSTBPN thực hiện và lồng ghép mục tiêu bình đẳng giới vào chương trình nhiệm vụ công tác chuyên môn của đơn vị; bố trí kinh phí cho các hoạt động của Ban VSTBPN của đơn vị.

3. Ban VSTBPN ngành Ngân hàng chỉ đạo các Ban VSTBPN cơ sở kịp thời xây dựng và kiện toàn tổ chức, quy chế hoạt động nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng./.

BAN VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ NGÀNH NGÂN HÀNG

BÁO CÁO

TỔNG KẾT 5 NĂM PHONG TRÀO THI ĐUA

“GIỎI VIỆC NGÂN HÀNG, ĐẢM VIỆC NHÀ” GIAI ĐOẠN 2015-2020

I. TỔNG QUAN VỀ THỰC HIỆN PHONG TRÀO THI ĐUA “GIỎI VIỆC NGÂN HÀNG, ĐẢM VIỆC NHÀ” CỦA NGÀNH NGÂN HÀNG

Trong 5 năm qua (2015 - 2020), dưới sự chỉ đạo của Tổng Liên đoàn, Ban Cán sự Đảng, Ban Lãnh đạo Ngân hàng Nhà nước, các cấp ủy Đảng, lãnh đạo chuyên môn trong Ngành, phong trào công nhân, viên chức, lao động (CNVCLĐ) ngành Ngân hàng nói chung, hoạt động nữ công công đoàn nói riêng có nhiều thuận lợi, ngày càng phát triển mạnh mẽ, sôi nổi hơn, đem lại hiệu quả và những lợi ích thiết thực.

Trên cơ sở tiếp tục quán triệt, đẩy mạnh thực hiện Luật Bình đẳng giới, Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị, Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 mà mục tiêu là “Đến năm 2020 về cơ bản, bảo đảm bình đẳng thực chất giữa nam và nữ về cơ hội, sự tham gia và thụ hưởng trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội, góp phần vào sự phát triển nhanh, bền vững của đất nước” và đặc biệt là Nghị quyết số 20-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Khóa X “Về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; Nghị quyết 6b/NQ-BCH ngày 29/01/2011 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn khóa X về công tác vận động nữ CNVCLĐ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Chỉ thị 03/CT-TLĐ ngày 16/8/2010 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn về tiếp tục đẩy mạnh phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” trong nữ CNVCLĐ và Kết luận 147/KL-TLĐ ngày 04/02/2016 của Tổng Liên đoàn LĐVN về việc đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết 6b/NQ-BCH...

Phong trào thi đua “Giỏi việc nước, Đảm việc nhà” trong nữ CNVCLĐ là sự tiếp nối truyền thống tám chữ vàng “Anh hùng, bất khuất, trung hậu, đảm đang” của người phụ nữ Việt Nam trong thời kỳ mới đã được Tổng Liên đoàn phát động từ năm 1989, trải qua hơn 30 năm, phong trào đã ngày càng khẳng định ý nghĩa và giá trị to lớn, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới, nhất là thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Phong trào đã trở thành nét đẹp truyền thống trong nữ CNVCLĐ nói chung và nữ CNVCLĐ ngành Ngân hàng nói riêng với tên gọi đã được cụ thể hóa là phong

trào “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” góp phần khẳng định, nâng cao vai trò, vị thế của đội ngũ cán bộ, đoàn viên, lao động nữ trên các lĩnh vực của đời sống xã hội, vì mục tiêu bình đẳng giới.

Với đặc thù của ngành Ngân hàng có đông lao động nữ, tính đến nay tổng số cán bộ, đoàn viên, người lao động đang sinh hoạt trong hệ thống Công đoàn Ngân hàng Việt Nam là 164.600 người, trong đó nữ là 97.126 người, chiếm gần 60% trong tổng số (tăng hơn 3 lần so với năm 2010 và tăng gần 2 lần so với năm 2015).

Qua phong trào thi đua, các cấp công đoàn trong hệ thống Công đoàn Ngân hàng Việt Nam đã góp phần thực hiện có hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng về công tác phụ nữ trong tình hình mới, tiếp tục khẳng định vai trò, vị thế của nữ CNVCLĐ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trên cơ sở đó quan tâm chú trọng lồng ghép phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” với các phong trào thi đua yêu nước do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam... tổ chức, phát động.

II. KẾT QUẢ TRIỂN KHAI PHONG TRÀO THI ĐUA “GIỎI VIỆC NGÂN HÀNG, ĐẢM VIỆC NHÀ” GIAI ĐOẠN 2015 - 2020

1. Ngành Ngân hàng đã thực hiện có hiệu quả việc tuyên truyền, phổ biến, quán triệt chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước, của Tổng Liên đoàn về công tác vận động lao động nữ

- Hàng năm, công tác tuyên truyền, phổ biến, quán triệt các văn bản, chỉ thị, nghị quyết, chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước, của Tổng Liên đoàn (như: Luật Bình đẳng giới, Luật Hôn nhân và Gia đình, Luật Trẻ em, Bộ luật Lao động, Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới, sức khỏe sinh sản, gia đình và trẻ em...) đã được Công đoàn Ngân hàng Việt Nam triển khai tích cực, đầy đủ trên cơ sở lồng ghép trong các nội dung, chương trình trọng tâm công tác và được thực hiện xuyên suốt từ trung ương tới cơ sở, phù hợp với thực tế của mỗi cấp cũng như mỗi đơn vị.

- Công đoàn Ngân hàng Việt Nam còn chú trọng tuyên truyền sâu rộng về ý nghĩa của phong trào thi đua “Giỏi việc nước, Đảm việc nhà”, công đoàn các cấp trong hệ thống đã tiến hành lồng ghép phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” với các phong trào thi đua khác của Ngành gắn với việc “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” và phong

trào “Phụ nữ tích cực học tập, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc”, các cuộc vận động “5 không, 3 sạch”, “An toàn cho phụ nữ và trẻ em”...

- Tích cực đẩy mạnh và làm tốt công tác nêu gương, tổ chức biểu dương khen thưởng, nhân rộng điển hình tiên tiến về những cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc trong các lĩnh vực, các phong trào thi đua. Hàng năm hoặc theo giai đoạn, nhiều cá nhân, tập thể tiêu biểu đã được Đảng, Nhà nước, Tổng Liên đoàn, ngành Ngân hàng và các Bộ, ban, ngành, địa phương ghi nhận bằng những danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng.

2. Kết quả thực hiện các mục tiêu, nội dung, tiêu chuẩn thi đua “Giải việc Ngân hàng, Đảm việc nhà”

Trong 5 năm qua, quá trình triển khai thực hiện phong trào thi đua “Giải việc Ngân hàng, Đảm việc nhà”, công đoàn các cấp trong ngành Ngân hàng luôn bám sát nội dung, mục tiêu Nghị quyết và phấn đấu đạt được các mục tiêu cơ bản mà Nghị quyết 06b/NQ-BCH của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã đề ra. Cụ thể là:

- Xây dựng đội ngũ nữ CNVCLĐ ngày càng lớn mạnh, nâng cao trình độ mọi mặt nhằm đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế; góp phần nâng cao vị thế của phụ nữ trong gia đình và xã hội, thực hiện bình đẳng giới; xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc.

- Coi trọng việc chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng, góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho nữ CNVCLĐ.

- Tập hợp đông đảo nữ CNVCLĐ ở các thành phần kinh tế vào tổ chức Công đoàn; Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ nữ của tổ chức Công đoàn, kiện toàn Ban Nữ công các cấp cả về số lượng và chất lượng.

2.1. Kết quả thực hiện chỉ tiêu về nữ lãnh đạo công đoàn các cấp

- Tính chung toàn hệ thống Công đoàn NHVN, số cán bộ nữ tham gia Ban chấp hành công đoàn các cấp gần đạt chỉ tiêu 30% trong tổng số.

- Quán triệt tinh thần chỉ đạo của Chỉ thị, Nghị quyết, định hướng lãnh đạo của Tổng Liên đoàn và của ngành Ngân hàng, hầu hết các đơn vị trong Ngành đều đáp ứng cơ cấu cán bộ lãnh đạo chủ chốt công đoàn là nữ (giữ các vị trí chủ chốt: Chủ tịch, Phó Chủ tịch, Ủy viên Ban thường vụ, Ủy viên Ban chấp hành, Ủy ban Kiểm tra công đoàn).

- Nhìn chung, trong mỗi nhiệm kỳ hoạt động, cán bộ công đoàn các cấp nói chung, cán bộ nữ công công đoàn cấp trên cơ sở và CĐCS trực thuộc Công đoàn Ngân hàng Việt Nam đều được tham gia tập huấn nghiệp vụ ít nhất 1 lần, trong đó có chuyên đề về công tác nữ công (với các nội dung liên quan đến hoạt động bình đẳng giới, dân số, gia đình và trẻ em...); ngoài ra còn được truyền thông lồng ghép trong các hoạt động chuyên đề gắn với các sự kiện có ý nghĩa (ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3, Quốc tế Hạnh phúc 20/3, ngày Quốc tế Thiếu nhi 01/6, ngày Gia đình Việt Nam 28/6, ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10...).

- Tổng hợp toàn hệ thống, hàng năm số đơn vị trong ngành Ngân hàng có thỏa ước lao động tập thể đạt từ 70% trở lên, trong đó nhiều bản thỏa ước lao động tập thể có những chính sách ưu việt, thể hiện sự đãi ngộ hơn so với quy định của pháp luật, nhất là những chính sách dành riêng cho lao động nữ.

2.2. Kết quả thực hiện chỉ tiêu về công tác kế hoạch hóa gia đình

Thời gian qua, các cấp công đoàn thuộc ngành Ngân hàng đã nỗ lực cố gắng tuyên truyền vận động, quán triệt phổ biến kịp thời, đầy đủ các chỉ thị, nghị quyết có liên quan đến vấn đề gia đình, trẻ em và bình đẳng giới... theo đó công tác kế hoạch hóa gia đình về cơ bản đã được cán bộ, đoàn viên, CNVCLĐ thực hiện tốt. Tuy nhiên, theo xu thế phát triển chung của thời đại, hiện cũng có nơi vẫn còn một vài trường hợp sinh con thứ 3.

2.3. Thành tích và kết quả đạt được

Với thành tích đã đạt được, trong 5 năm nhiều tập thể, cá nhân trong ngành Ngân hàng đã được Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Thống đốc Ngân hàng Nhà nước, các Bộ, ban, ngành, đoàn thể ở trung ương đến địa phương đánh giá, ghi nhận và trao tặng các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng.

** Đối với danh hiệu thi đua “Phụ nữ hai giỏi”:*

Tính chung toàn hệ thống Công đoàn Ngân hàng Việt Nam, hàng năm có trên 80% nữ cán bộ, đoàn viên đạt danh hiệu “Phụ nữ hai giỏi” từ cấp cơ sở trở lên, như vậy đã cơ bản đạt chỉ tiêu mà Nghị quyết 06b/NQ-BCH của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn đã đề ra:

- Đối với các đơn vị hành chính, sự nghiệp và doanh nghiệp nhà nước 100% nữ cán bộ, đoàn viên đăng ký tham gia phong trào “Giỏi việc nước, Đảm việc nhà” và có trên 90% đạt danh hiệu “Phụ nữ hai giỏi” cấp cơ sở.

- Đối với khu vực ngoài nhà nước (các tổ chức tín dụng, ngân hàng TMCP ngoài nhà nước, Công ty cổ phần) đã có trên 50% nữ cán bộ, đoàn viên tích cực đăng ký tham gia phong trào thi đua và đạt danh hiệu “Phụ nữ hai giỏi” cấp cơ sở.

** Đối với Cờ thi đua và Bằng khen các cấp:*

Trong 5 năm qua, đã có:

- 85 tập thể được tặng Cờ thi đua và Bằng khen của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Thống đốc Ngân hàng Nhà nước, Công đoàn Ngân hàng Việt Nam về thành tích trong phong trào thi đua hai giỏi.

- 325 tập thể và 800 nữ cán bộ, đoàn viên xuất sắc được tặng Bằng khen các cấp; 42.000 cá nhân nữ tiêu biểu được tặng Giấy khen về thành tích hai giỏi.

- 29 tập thể được Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Thống đốc Ngân hàng Nhà nước tặng Bằng khen về thành tích trong phong trào vận động nữ CNVCLĐ và phong trào hai giỏi nhân dịp tổng kết 10 năm (giai đoạn 2010 - 2020) thực hiện Nghị quyết 6b/NQ-BCH và Chỉ thị 03/CT-TLĐ.

- 250 nữ cán bộ, đoàn viên được khen thưởng cấp Nhà nước và nhiều nghìn chị được khen thưởng cấp Bộ, ban, ngành và cấp tỉnh, thành phố về các thành tích trong hoạt động chuyên môn cũng như công tác an sinh xã hội, sáng kiến, sáng tạo,...

Các tập thể, cá nhân tiêu biểu xuất sắc đã có nhiều đóng góp trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành cơ quan, đơn vị, luôn quan tâm tạo điều kiện cho nữ cán bộ, đoàn viên, lao động phát triển, vì mục tiêu bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng; Nhiều nữ cán bộ, nhóm tác giả nữ tiêu biểu là thành viên, hoặc trực tiếp làm chủ nhiệm những đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở, cấp Ngành và cấp Nhà nước; Các chị có được nhiều thành tích trong công tác giảng dạy, nghiên cứu, sáng kiến, sáng tạo, ứng dụng khoa học, đạt giải cao, thậm chí dẫn đầu trong những cuộc thi công nghệ sáng tạo, góp phần tạo nên thành tích chung của Ngành. Có những chị đã nhiều năm tâm huyết, gắn bó với Ngành, với hoạt động chuyên môn, công đoàn, đóng góp công sức cho phong trào nữ CNVCLĐ. Bên cạnh đó, có những nữ cán bộ Ngân hàng trẻ tuổi, tài năng, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, phấn đấu vươn lên lập được nhiều thành tích trong công tác chuyên môn, thành công trên nhiều lĩnh vực nhưng vẫn luôn thu xếp thời giờ hợp lý, bố trí công việc khoa học, đảm trách tốt

thiên chức của người phụ nữ trong gia đình, nuôi dạy con ngoan - học giỏi, được xã hội đánh giá, ghi nhận.

Ngoài ra, còn nhiều tập thể, cá nhân tiêu biểu xuất sắc đã và đang thầm lặng cống hiến cho các phong trào thi đua trong nữ CNVCLĐ nói chung, phong trào hai giới nói riêng. Ngoài việc phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn, công tác đoàn thể, các chị còn có những đóng góp tích cực, gương mẫu đi đầu trong công tác an sinh xã hội, nhất là các cuộc vận động đóng góp ủng hộ những địa phương nghèo, địa phương bị ảnh hưởng do thiên tai, bão lũ, hạn hán, xâm nhập mặn, nhất là trong mùa dịch covid-19..., góp phần hoàn thành nhiệm vụ chính trị, chuyên môn của cơ quan, đơn vị, của Ngành và hoàn toàn xứng đáng được các cấp bộ, ngành trao tặng Bằng khen nhân dịp sơ kết, tổng kết.

3. Công tác đẩy mạnh các hoạt động xã hội, nhân đạo, duy trì và phát triển các quỹ để hỗ trợ cho nữ CNVCLĐ và trẻ em có hoàn cảnh khó khăn

- Các hoạt động xã hội từ thiện trong nữ CBĐVNLD được Công đoàn Ngân hàng Việt Nam duy trì làm tốt. Hàng năm, ngoài việc tham gia đóng góp, ủng hộ các hoạt động an sinh xã hội nói chung, nhiều công trình, phần việc có ý nghĩa dành cho nữ CNVCLĐ trong và ngoài Ngành có hoàn cảnh khó khăn, hoàn cảnh đặc biệt, bị bệnh hiểm nghèo...

- Hưởng ứng lời kêu gọi của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, phụ nữ ngành Ngân hàng đã tích cực nhấn tin ủng hộ Chương trình “Đồng hành cùng phụ nữ biên cương”, hỗ trợ kinh phí tổ chức “Lễ cưới tập thể” cho phụ nữ nghèo, phụ nữ có hoàn cảnh đặc biệt; Thăm hỏi, trợ giúp kinh phí cùng nhiều hiện vật có giá trị cho trẻ em là con CNVCLĐ nghèo trong cả nước thông qua các chương trình “Mùa xuân cho em”, “Cùng em đến trường”, “Vì nụ cười trẻ thơ”... do Quỹ Bảo trợ Trẻ em Việt Nam, Quỹ Trẻ em Công đoàn Việt Nam, Quỹ Tấm Lòng Vàng - Lao động....tổ chức, phát động. Thời gian qua, tổng kinh phí mà ngành Ngân hàng đã hỗ trợ, giúp đỡ cho các đối tượng là phụ nữ và trẻ em lên tới hàng nghìn tỷ đồng.

4. Phối hợp trong công tác tạo việc làm ổn định, cải thiện môi trường, điều kiện làm việc cho nữ CNVCLĐ; Tổ chức kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách đối với lao động nữ

- Ban nữ công công đoàn các cấp phối hợp cùng các phòng, ban liên quan tham mưu cho ban thường vụ, ban chấp hành công đoàn làm tốt công tác tư vấn, hướng dẫn lao động ký hợp đồng lao động; thương lượng, thỏa thuận ký kết thỏa

ước lao động tập thể, trong đó có các điều khoản chi tiết về chính sách dành riêng cho lao động nữ, đảm bảo có lợi hơn so với quy định của pháp luật. Đặc biệt là việc phối hợp cùng chuyên môn đơn vị đẩy mạnh triển khai và thực hiện có hiệu quả Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 của Chính phủ “Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ”. Theo báo cáo, hàng năm 100% các đơn vị trong ngành Ngân hàng đều thực hiện đầy đủ, nghiêm túc và đúng theo quy định của pháp luật về lao động. Bên cạnh đó, một số đơn vị trong Ngành đã có những chính sách hỗ trợ cho lao động nữ ngoài những quy định của pháp luật, cụ thể: Lao động nữ không có điều kiện nghỉ cho con bú sẽ được hưởng trợ cấp theo chế độ ngoài giờ hoặc nghỉ bù, lao động nữ được hỗ trợ chi phí đào tạo lại nghề do sắp xếp lại vị trí; chi hỗ trợ lao động nữ nghỉ thai sản với mức 1 triệu đồng/người; giảm 1 giờ làm việc hàng ngày khi lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 cho đến khi con được 12 tháng tuổi; chi hỗ trợ khám sức khỏe chuyên khoa cho lao động nữ với mức chi 1 triệu đồng/người. Một số công đoàn đã xây dựng và duy trì hoạt động các quỹ Nữ công, Quỹ khuyến học, Quỹ trợ vốn để hỗ trợ lao động nữ và khen thưởng con cán bộ CNVCLĐ.

- Đối với chương trình Hỗ trợ nuôi con bằng sữa mẹ và lắp đặt cabin vắt, trữ sữa mẹ, từ 15 cabin được Công đoàn Ngân hàng Việt Nam đầu tư năm 2015, hiện toàn Ngành đã có trên 90 cabin vắt và trữ sữa mẹ với các thiết bị hỗ trợ cần thiết (như tủ lạnh, máy vắt sữa, bàn ghế, tài liệu hướng dẫn...) đặc biệt hệ thống Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam hiện đã có 56 phòng vắt, trữ sữa mẹ. Ngoài ra, Ban Nữ công đã tham mưu cho Ban chấp hành Công đoàn cùng cấp đề xuất với lãnh đạo chuyên môn và chi hỗ trợ tiền nhà trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ có con dưới 6 tuổi, mức hỗ trợ tối thiểu từ 150.000đ - 217.000đ/trẻ/tháng... Đây là những hoạt động hết sức ý nghĩa mà Ban nữ công công đoàn các cấp đã làm được, hoạt động này đã trực tiếp mang đến lợi quyền thiết thực cho đoàn viên, người lao động nữ, góp phần nâng cao uy tín, vị thế của tổ chức Công đoàn

- Định kỳ hàng năm và theo giai đoạn (3 năm, 5 năm) ở mỗi cấp công đoàn các nội dung xây dựng gia đình CNVCLĐ no ấm, tiến bộ, bình đẳng, hạnh phúc được tổ chức sơ kết, tổng kết, đánh giá rút kinh nghiệm để việc tổ chức được tốt hơn; Việc phòng, chống bạo lực trong gia đình cũng như công tác chăm sóc, giáo dục trẻ em trong CNVCLĐ được lãnh đạo chuyên môn, công đoàn các cấp đặc biệt quan tâm và luôn chú trọng làm tốt.

5. Phát hiện, giới thiệu những nữ CNVCLĐ ưu tú để đào tạo, bồi dưỡng, giới thiệu cho Đảng xem xét kết nạp, tham gia vào các cấp ủy, bộ máy lãnh đạo công đoàn, chính quyền các cấp

Thời gian qua, Ban nữ công công đoàn các cấp phối hợp với Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ cùng cấp tham gia tích cực với lãnh đạo chuyên môn khuyến khích, tạo điều kiện tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ nữ nhằm tăng tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy Đảng, Ban chấp hành công đoàn các cấp cũng như tỷ lệ cán bộ nữ tham gia vào các vị trí lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trong Ngành.

Một số chỉ tiêu cơ bản về công tác nữ ngành Ngân hàng đã đạt được:

- Số đảng viên nữ chiếm tỷ lệ từ 51-53% trong tổng số đảng viên được kết nạp.
- Tỷ lệ nữ chiếm 44,4% trong tổng số cán bộ được quy hoạch trong toàn Ngành.
- Ngành Ngân hàng là một trong 15/30 Bộ, cơ quan ngang Bộ có lãnh đạo Ngành là nữ.
- Đã có 65/101 đơn vị trong ngành Ngân hàng có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ.
- Tỷ lệ nữ cán bộ tham gia cấp ủy các cấp chiếm gần 45% trong tổng số.
- Tỷ lệ nữ cán bộ được cử đi đào tạo sau đại học chiếm 56% trong tổng số.
- Tỷ lệ nữ có trình độ thạc sỹ trở lên chiếm 57% trong tổng số.
- Tỷ lệ nữ công chức, viên chức được đào tạo nâng cao nghiệp vụ, chính trị, hành chính, tin học, ngoại ngữ chiếm 59,7% trong tổng số tham gia đào tạo.
- 100% nữ CBCCVCLĐ được khám sức khỏe định kỳ hàng năm.
- 100% cán bộ làm công tác bình đẳng giới được tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng hoạt động về giới ít nhất một lần...

6. Tăng cường sự chỉ đạo của các cấp công đoàn, tiếp tục củng cố, kiện toàn Ban nữ công công đoàn các cấp

Trong 5 năm qua, dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Ban Nữ công Tổng Liên đoàn và Ban Thường vụ Công đoàn Ngân hàng Việt Nam, Ban Nữ công Công đoàn Ngân hàng Việt Nam luôn chú trọng rà soát, kiện toàn tổ chức Ban Nữ công tại các cấp công đoàn, nhất là khối các tổ chức tín dụng, ngân hàng TMCP

ngoài nhà nước. Kết quả:

- Ngay sau đại hội, Ban Nữ công Công đoàn Ngân hàng Việt Nam đã được kiện toàn, đảm bảo đúng nguyên tắc, số lượng, thành phần và chất lượng ngày càng được nâng cao (hiện Ban có 18 thành viên, trong đó: 03 cán bộ chuyên trách làm việc trực tiếp tại Cơ quan Công đoàn NHVN; Số còn lại là các nữ cán bộ lãnh đạo hoặc Trưởng Ban nữ công các Công đoàn cấp trên cơ sở và một số CĐCS trực thuộc hệ thống).

- Dưới sự chỉ đạo của Công đoàn Ngân hàng Việt Nam, các cấp công đoàn trong toàn hệ thống thường xuyên tự rà soát, bổ sung, thành lập mới Ban nữ công quần chúng theo hướng dẫn của Tổng Liên đoàn và văn bản số 399/HD-CĐNH ngày 07/9/2017 của Công đoàn Ngân hàng Việt Nam về việc hướng dẫn triển khai thực hiện Nghị quyết 12b/NQ-BCH của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn khóa XI về thành lập và tổ chức hoạt động Ban nữ công quần chúng, nhất là đối với các CĐCS khu vực ngoài nhà nước và lấy đó làm cơ sở cho việc chỉ đạo, tổ chức thực hiện.

- Ban Nữ công công đoàn các cấp đã tham mưu cho Ban thường vụ, Ban chấp hành công đoàn tiếp tục sáng tạo, đổi mới nội dung, cải tiến phương thức hoạt động phù hợp với yêu cầu và nhiệm vụ trong tình hình mới (toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế); theo xu thế phát triển của thời đại, ngoài việc tuyên truyền, giáo dục truyền thống, có sự điều chỉnh, bổ sung, đi sâu vào những vấn đề như cơ hội và thách thức của cách mạng công nghiệp lần thứ 4, vấn đề an ninh - an toàn mạng, vấn đề hôn nhân và gia đình, những vấn nạn của xã hội (như bạo lực, bắt cóc, xâm hại đối với phụ nữ, trẻ em), các vấn đề về đạo đức nghề nghiệp và văn hóa công sở,...

- Hàng năm, dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Tổng Liên đoàn, được sự quan tâm của lãnh đạo ngành Ngân hàng, Công đoàn Ngân hàng Việt Nam đã cụ thể hóa thành các nội dung trong chương trình, kế hoạch trọng tâm công tác nữ công; Xây dựng, ban hành các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn các cấp công đoàn thuộc hệ thống phát động thi đua, quán triệt thực hiện, tổ chức sơ kết, tổng kết đánh giá kết quả hoạt động.

- Ban nữ công công đoàn các cấp thường xuyên nắm bắt tâm tư nguyện vọng, đánh giá thực trạng lao động nữ, phối hợp làm tốt công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách đối với đoàn viên, lao động nữ; Đưa công

tác nữ công, dân số, gia đình và trẻ em vào tiêu chí thi đua và làm căn cứ để bình xét, phân loại hoạt động công đoàn.

- Định kỳ hàng năm hoặc theo giai đoạn tổ chức biểu dương, khen thưởng “Gia đình CNVCLĐ tiêu biểu”, những tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong công tác vận động nữ CNVCLĐ và phong trào “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà”.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM TỪ PHONG TRÀO THI ĐUA “GIỎI VIỆC NGÂN HÀNG, ĐẢM VIỆC NHÀ” GIAI ĐOẠN 2015 - 2020

1. Thuận lợi, khó khăn

- Hoạt động nữ công công đoàn các cấp trong hệ thống Công đoàn Ngân hàng Việt Nam luôn nhận được sự quan tâm chỉ đạo sát sao của Tổng Liên đoàn, của lãnh đạo ngành Ngân hàng.

- Mọi chủ trương, định hướng lãnh đạo của Ngành luôn đặt trọng tâm vào hoạt động nữ công, việc phát động các phong trào thi đua trong nữ CNVCLĐ luôn được hỗ trợ, tạo điều kiện về mọi mặt của chuyên môn các cấp.

- Công tác cán bộ nữ, việc xây dựng gia đình và chăm sóc trẻ em đã được các cấp công đoàn trong Ngành quan tâm đúng mức, quán triệt thực hiện hiệu quả.

- Việc làm, tiền lương, thu nhập khá ổn định; Môi trường, điều kiện làm việc tốt, tạo tâm lý thoải mái, hứng khởi cho đoàn viên, người lao động.

- Cán bộ công đoàn và cán bộ làm công tác nữ công hoạt động kiêm nhiệm là chủ yếu và thường xuyên thay đổi; Kinh nghiệm, kỹ năng tổ chức hoạt động còn nhiều hạn chế, việc triển khai thực hiện đôi khi còn lúng túng.

- Do công tác chuyên môn bận rộn, áp lực về thời gian, cường độ làm việc, nên sự chuyên tâm, thời gian dành cho hoạt động phong trào chưa nhiều.

- Sự phối kết hợp giữa Ban nữ công công đoàn với Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ cùng cấp còn chưa thường xuyên, hiệu quả chưa cao.

2. Kết quả đạt được

Trong 5 năm qua, phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” của tổ chức công đoàn các cấp thuộc hệ thống Công đoàn Ngân hàng Việt Nam đã góp phần thực hiện có hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng về công tác phụ nữ trong tình hình mới, tiếp tục khẳng định vai trò, vị thế của nữ

CNVCLĐ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và đổi mới đất nước. Qua đó kết hợp lồng ghép thực hiện hiệu quả các phong trào thi đua yêu nước khác do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam... khởi xướng, phát động.

Đặc biệt là trong những năm gần đây, hoạt động nữ công với chủ đề mục tiêu “Mỗi CĐCS - Một lợi ích thiết thực dành cho đoàn viên, lao động nữ” ngày càng đi vào chiều sâu, hoạt động sôi nổi, có chất lượng, hiệu quả thiết thực hơn, góp phần hiện thực mục tiêu chung của tổ chức công đoàn “Hướng về cơ sở”, lấy người lao động làm trung tâm.... và trên thực tế, hoạt động nữ công đã đạt được những kết quả đáng khích lệ, đóng góp vào thành tích chung của tổ chức công đoàn và của ngành Ngân hàng.

3. Bài học kinh nghiệm

- Cần tranh thủ triệt để sự lãnh đạo của các cấp uỷ Đảng, sự phối kết hợp từ các cơ quan hữu quan để triển khai thực hiện, từng bước phát triển, nhân rộng hơn nữa các phong trào thi đua trong toàn Ngành.

- Cần tăng cường tập huấn, hướng dẫn nhằm nâng cao nhận thức cho cán bộ, đoàn viên về công tác nữ công và các phong trào thi đua trong nữ CNVCLĐ.

- Cần phối hợp chặt chẽ giữa công đoàn với chuyên môn tìm giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới một cách thực sự, lồng ghép các nội dung hoạt động nữ công trong các hoạt động chuyên môn và hoạt động đoàn thể khác.

- Cần quan tâm rà soát, củng cố, kiện toàn đội ngũ cán bộ nữ công công đoàn các cấp đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, chủ động tham mưu triển khai thực hiện hiệu quả công tác vận động nữ CNVCLĐ và các phong trào thi đua.

4. Kiến nghị, đề xuất

- Đối với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam: Đề nghị ban hành Nghị quyết mới thay thế Nghị quyết 6b/NQ-BCH trên cơ sở đồng bộ các chế độ, chính sách mới và có chỉ tiêu phấn đấu khung phù hợp cho từng lĩnh vực, địa bàn, ngành nghề.

- Đối với Chính phủ và cơ quan liên quan: Nghiên cứu, ban hành những chính sách ưu tiên, đãi ngộ dành riêng cho lao động nữ trên cơ sở sửa đổi, bổ sung, thay thế Nghị định 85/2015/NĐ-CP; Khen thưởng, động viên cán bộ nữ tích cực học tập, nghiên cứu khoa học, có nhiều sáng kiến, sáng tạo, vừa giỏi chuyên môn nghiệp vụ vừa xây dựng gia đình hạnh phúc.

- Đối với ngành Ngân hàng: Trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo cần xây dựng và hoạch định những cơ chế, chính sách cụ thể về công tác quy hoạch, đào tạo, luân chuyển, bổ nhiệm đối với cán bộ nữ, đảm bảo quyền bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới, hướng tới mục tiêu tăng tỷ lệ nữ tham gia vào các vị trí lãnh đạo, quản lý khi điều kiện cho phép.

IV. PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN PHONG TRÀO THI ĐUA “GIỎI VIỆC NGÂN HÀNG, ĐẢM VIỆC NHÀ” GIAI ĐOẠN TIẾP THEO

1. Phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm

Căn cứ tình hình thực tế, kết quả đạt được và bài học kinh nghiệm từ các phong trào thi đua, thời gian tới các cấp công đoàn trong hệ thống Công đoàn Ngân hàng Việt Nam cần chủ động, linh hoạt, sáng tạo triển khai thực hiện tốt các nội dung sau:

- Tiếp tục tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật, giáo dục phẩm chất đạo đức, văn hóa nghề nghiệp, tạo điều kiện để phụ nữ phát triển và hướng tới mục tiêu bình đẳng giới.

- Đẩy mạnh vận động nữ đoàn viên, lao động tham gia đóng góp cho cơ quan, đơn vị. Quan tâm, phối hợp, tạo điều kiện để phụ nữ được học tập nâng cao trình độ, có trí tuệ, có sức khỏe, hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn cũng như trọng trách đối với gia đình và xã hội. Kịp thời phát hiện điển hình tiên tiến, có kế hoạch bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ nữ đủ năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Chú trọng nâng cao chất lượng hoạt động Ban nữ công công đoàn, phối hợp cùng chuyên môn đơn vị, Ban vì sự tiến bộ phụ nữ cùng cấp tích cực tìm giải pháp cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao thu nhập cho người lao động.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ, đoàn viên, người lao động, làm tốt chức năng đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của nữ đoàn viên, lao động.

- Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện hiệu quả các hoạt động an sinh xã hội trong nữ cán bộ, đoàn viên, chung tay hỗ trợ phụ nữ, trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt,...

- Tích cực cải tiến nội dung, hình thức hoạt động, cụ thể hóa tiêu chuẩn thi đua phù hợp với thực tế, tổ chức thực hiện hiệu quả hơn nữa phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” trong giai đoạn tiếp theo.

2. Một số giải pháp cơ bản

- Cần tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng, chuyên môn đối với phong trào nữ CNVCLĐ, nhất là phong trào thi đua “Giỏi việc nước, Đảm việc nhà” trong nữ CBĐVNLD.

- Cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa Ban nữ công công đoàn với Ban vì sự tiến bộ phụ nữ cùng cấp trong việc xây dựng kế hoạch công tác, triển khai và chỉ đạo thực hiện các nội dung, chương trình hoạt động liên quan, gắn với mục tiêu hướng về cơ sở, vì quyền và lợi ích của đoàn viên, lao động nữ; Quan tâm nắm bắt kịp thời tâm tư, nguyện vọng, hoàn cảnh và đời sống thực tế để có biện pháp bảo vệ quyền lợi đoàn viên, lao động nữ, hỗ trợ giúp đỡ khi họ gặp khó khăn, hoạn nạn, đảm bảo bình đẳng giới một cách toàn diện, đồng bộ và thực chất.

- Công tác tuyên truyền, giáo dục cần chú trọng phát hiện, nêu gương người tốt - việc tốt trong các phong trào thi đua của nữ CNVCLĐ; tích cực tổ chức tốt các hoạt động biểu dương, khen thưởng, nhân rộng điển hình tiên tiến một cách kịp thời, đúng người, đúng việc, tạo động lực thúc đẩy phong trào.

- Tiếp tục củng cố, kiện toàn Ban nữ công công đoàn các cấp theo đúng quy định, tăng cường về chất lượng hoạt động.

- Tăng cường tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác nữ công cho đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp; Thường xuyên cập nhật văn bản, chế độ, chính sách mới, trang bị kiến thức, kỹ năng về giới, các kỹ năng mềm để việc tổ chức hoạt động được thuận lợi và hiệu quả./.

CÔNG ĐOÀN NGÂN HÀNG VIỆT NAM

CHĂM LO, BẢO VỆ QUYỀN PHỤ NỮ, THÚC ĐẨY HOẠT ĐỘNG BÌNH ĐẲNG GIỚI, GÓP PHẦN NÂNG CAO VỊ THẾ, VAI TRÒ PHỤ NỮ TRUNG TÂM THÔNG TIN TÍN DỤNG QUỐC GIA VIỆT NAM

**Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ
Trung tâm Thông tin tín dụng Quốc gia
Ngân hàng Nhà nước Việt Nam**

Theo truyền thống phương Đông, người phụ nữ thường là hậu phương vững chắc cho người chồng, là người giữ lửa cho hạnh phúc gia đình. Ngày nay, cùng với sự phát triển của xã hội vai trò của người phụ nữ cũng đã dần thay đổi, có cơ hội tiếp cận với giáo dục, chăm sóc sức khỏe và sự tham gia trong mọi lĩnh vực ngày càng tăng. Phụ nữ ngày càng khẳng định được vai trò và đóng góp to lớn của mình đối với xã hội.

Việc bồi dưỡng xây dựng, sử dụng cán bộ nữ, giải phóng phụ nữ, thực hiện quyền bình đẳng nam, nữ trên mọi lĩnh vực đời sống xã hội, tạo mọi điều kiện để phát huy vai trò phụ nữ trong sự nghiệp cách mạng là điều mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm. Trước lúc đi xa, trong Di chúc để lại cho toàn Đảng, toàn dân, Người căn dặn: “Đảng và Chính phủ cần phải có kế hoạch thiết thực để bồi dưỡng, cất nhắc và giúp đỡ để ngày thêm nhiều phụ nữ phụ trách mọi công việc kể cả công việc lãnh đạo. Bản thân phụ nữ thì phải cố gắng vươn lên. Đó là một cuộc cách mạng đưa đến quyền bình đẳng thật sự cho phụ nữ”.

Việc Quốc hội khóa XI thông qua Luật Bình đẳng giới được coi là một thành tựu quan trọng của sự nghiệp bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ. Nhờ đó, đã tạo ra bước chuyển đổi đáng kể về nhận thức cũng như phương pháp tiếp cận chính sách: từ giải phóng phụ nữ, phụ nữ trong phát triển sang phương pháp tiếp cận hiện đại giới và phát triển.

Trung tâm Thông tin tín dụng Quốc gia Việt Nam (CIC) là đơn vị sự nghiệp trực thuộc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. CIC đã từng bước xây dựng phát triển hệ thống thông tin tín dụng ngày càng lớn mạnh với kho dữ liệu thông tin tín dụng (TTTD) quốc gia thống nhất, đầy đủ, có chất lượng trên nền tảng công nghệ cao. Hệ thống sản phẩm dịch vụ của CIC cũng được xây dựng rất phong phú, cung cấp đa dạng trên nhiều kênh (giao diện web, kênh kết nối trực tiếp, ứng dụng điện thoại thông minh) thuận tiện cho các đơn vị

sử dụng. Các báo cáo, sản phẩm TTDD đã đáp ứng yêu cầu của Ban lãnh đạo NHNN trong công tác chỉ đạo điều hành, hoạch định chính sách, tham mưu cho các Vụ, Cục của NHNN ra quyết định. Các sản phẩm và dịch vụ cũng hỗ trợ các tổ chức tín dụng(TCTD) trong đánh giá khách hàng vay, quản trị rủi ro tín dụng. Số lượng sản phẩm dịch vụ cung cấp hàng năm cho các TCTD tăng trưởng trung bình 20% năm trong khoảng 10 năm gần đây. Trung tâm Thông tin tín dụng Quốc gia Việt Nam đã trở thành một bộ phận gắn kết, không thể thiếu trong hoạt động ngân hàng.

Cơ cấu tổ chức của CIC có tổng số 12 phòng chuyên môn, nghiệp vụ và 01 chi nhánh tại TP.Hồ Chí Minh. Với đặc thù là đơn vị trong Khối ngành Kinh tế, CIC có đội ngũ cán bộ viên chức nữ khá hùng hậu, đã và đang đóng vai trò quan trọng trong hoạt động của đơn vị. Trong tổng số cán bộ, công chức, viên chức, người lao động (CB, CC, VC, NLĐ) là 269 người, có 189 cán bộ nữ chiếm 70%. Hầu hết các hoạt động chuyên môn của CIC đều có công sức đóng góp của cán bộ nữ.

Trong những năm vừa qua, Đảng ủy, Ban lãnh đạo CIC đã luôn quan tâm, chăm lo, bảo vệ quyền lợi lao động nữ góp phần nâng cao vị thế, vai trò phụ nữ CIC. Để triển khai thực hiện Luật Bình đẳng giới, các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới và công tác cán bộ nữ, CIC đã thành lập Ban vì sự tiến bộ phụ nữ (VSTBPN), trong đó cử 01 đồng chí Phó Tổng Giám đốc làm trưởng ban và các thành viên là đại diện lãnh đạo các phòng, BCH công đoàn. Ban VSTBPN của CIC đã thực hiện tốt vai trò tham mưu cho lãnh đạo đơn vị triển khai các hoạt động về công tác phụ nữ, bình đẳng giới. Tập trung vào một số nội dung quan trọng như sau:

Một là, công tác tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức về các nội dung liên quan đến công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ được thực hiện thường xuyên; Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ được kiện toàn; việc rà soát văn bản quy phạm pháp luật hiện hành có liên quan đến bình đẳng giới được triển khai theo đúng quy định.

Hai là, luôn chú trọng quan tâm đến công tác đào tạo, quy hoạch cán bộ, nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ nữ ở mọi lĩnh vực công tác. Hàng năm, CIC đã triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; phổ biến các chương trình đào tạo của NHNN tới toàn thể CC, VC, NLĐ tại đơn vị. Phối hợp với Trường Bồi dưỡng Ngân hàng và một số đơn vị để tổ chức nhiều khóa học đào tạo, bồi dưỡng chuyên

môn, nghiệp vụ, chính trị, ngoại ngữ, tin học, bồi dưỡng kiến thức quốc phòng, quản lý nhà nước, đấu thầu... phù hợp với công việc, vị trí, chức vụ, ngạch bậc; bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ được tham gia bồi dưỡng và đào tạo tương đương tỷ lệ cán bộ nữ tham gia hoạt động chuyên môn nghiệp vụ cùng lĩnh vực; cán bộ nữ trong diện quy hoạch được tạo điều kiện tham gia các chương trình đào tạo trong và ngoài nước để nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu đổi mới của đất nước, của ngành Ngân hàng.

Ba là, vai trò của cán bộ nữ tại CIC ngày càng được khẳng định và thể hiện rõ nét ngay từ quá trình tham gia xây dựng cơ chế hoạt động của đơn vị, tham gia xây dựng quy trình nghiệp vụ, cũng như các văn bản quy phạm pháp luật của ngành liên quan đến hoạt động thông tin tín dụng. Đội ngũ cán bộ nữ của CIC đã hiện diện ở hầu hết các vị trí quản lý. Từ thực tế công tác, nhiều cán bộ nữ đã thể hiện được năng lực chuyên môn, năng lực quản lý điều hành, được đề bạt, bổ nhiệm giữ những chức vụ quan trọng và đã có nhiều đóng góp cho sự thành công của CIC nói riêng và ngành Ngân hàng nói chung.

Bốn là, phối hợp chặt chẽ với các tổ chức đoàn thể trong việc triển khai thực hiện các mục tiêu bình đẳng giới. Các CB, VC, NLĐ nữ tại CIC luôn được tạo điều kiện tham gia các hoạt động văn hóa thể dục thể thao để nâng cao thể lực như tham gia câu lạc bộ yoga, cầu lông, tennis... Khuyến khích, động viên và tạo điều kiện để CC, VC, NLĐ nữ tham gia các giải phong trào như: cầu lông, tennis,... của CIC và ngành Ngân hàng tổ chức hàng năm. Bảo đảm các chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, các chế độ an toàn vệ sinh lao động...

Năm là, tạo điều kiện để Ban nữ công tổ chức các hoạt động nhân các dịp kỷ niệm hàng năm: ngày Quốc tế phụ nữ (8/3); ngày Gia đình Việt Nam (28/6); ngày Phụ nữ Việt Nam (20/10) với một số chương trình tiêu biểu như cuộc thi Ảnh đẹp với chủ đề: "Nét đẹp phụ nữ CIC" năm 2017; Các phong trào "Giỏi việc nước, đảm việc nhà"; "Phụ nữ tích cực học tập, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc". Tuyên truyền phổ biến thường xuyên, sâu rộng về quyền của phụ nữ, giữ gìn và xây dựng tổ ấm, nuôi dạy con cái,...

Sáu là, với tỷ lệ CC, VC, NLĐ nữ chiếm 70% /tổng số lao động tại CIC, công tác truyền thông về dân số, kế hoạch hoá gia đình và chăm sóc sức khỏe cho cán bộ nữ luôn được quan tâm, chú trọng; bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Hàng năm, tạo điều kiện, cân đối hỗ trợ kinh phí đáng kể để CC, VC, NLĐ nữ được khám

bệnh định kỳ tại các cơ sở y tế uy tín, chất lượng. Từ năm 2016 đến nay đã có 547 lượt lao động nữ được khám sức khỏe chuyên khoa ngoài chương trình khám sức khỏe định kỳ.

Với những biện pháp được triển khai đồng bộ và sự phối hợp chặt chẽ giữa lãnh đạo chuyên môn, các tổ chức đoàn thể, đã đạt được những kết quả nhất định, thể hiện qua các mặt sau:

Thứ nhất là, số lượng, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy Đảng các cấp nhiệm kỳ 2015 – 2020: 12/22 (chiếm 55%). Tỷ lệ nữ quy hoạch cấp ủy Đảng các cấp nhiệm kỳ 2020 – 2025: 10/23 (chiếm 43%). Số chi bộ có bí thư là nữ trong Đảng bộ CIC là 3/5 chi bộ và luôn là các chi bộ trong sạch, vững mạnh, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Thứ hai là, trong số 12 phòng chuyên môn có 09 phòng có tỷ lệ cán bộ nữ từ 70% trở lên, 10/13 Phòng chuyên môn có trưởng phòng là cán bộ nữ. Số lượng, tỷ lệ nữ giữ chức vụ lãnh đạo tại CIC (cấp phòng): 18/31 (chiếm 58%). Tỷ lệ nữ quy hoạch các chức vụ lãnh đạo nhiệm kỳ 2020-2025: 44/77 (chiếm 57%).

Thứ ba là, tỷ lệ nữ tham gia BCH Công đoàn CIC là 6/9 (chiếm 67%). Đội ngũ cán bộ nữ làm công tác Công đoàn mặc dù đều kiêm nhiệm nhưng hoạt động rất tích cực và hiệu quả. 100% CB, VC và NLĐ nữ chăm lo việc gia đình, làm tốt các công tác an sinh xã hội. Tham gia đầy đủ chương trình xây nhà “Mái ấm tình thương” tặng các hộ phụ nữ nghèo trên địa bàn tỉnh Điện Biên, tham gia chương trình “Hiến máu nhân đạo”... Mỗi năm, hàng chục chị em được nhận danh hiệu Phụ nữ “Giỏi việc nước, đảm việc nhà”, ghi sổ vàng truyền thống của đơn vị.

Qua 5 năm thực hiện công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ, các chỉ tiêu về bình đẳng giới tại CIC đều đạt và có cả vượt kế hoạch ở mục tiêu bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm; mục tiêu bình đẳng giới trong lĩnh vực đào tạo; mục tiêu bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng dịch vụ chăm sóc sức khỏe.

Tuy nhiên, do vẫn còn khá nhiều ràng buộc bởi những khuôn mẫu về giới, phụ nữ vẫn là người đảm nhận chính các công việc nội trợ, chăm sóc gia đình, con cái nên cũng ảnh hưởng nhiều đến tâm sức và quỹ thời gian của chị em. Để xây dựng đội ngũ cán bộ nữ vững mạnh về số lượng và chất lượng,

phát huy được vai trò, vị thế của đội ngũ nữ CB, VC, NLĐ, chúng tôi xin chia sẻ một số kinh nghiệm như sau:

Một là, tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nữ tham gia các lớp đào tạo nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ, trau dồi kỹ năng mềm để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công việc chuyên môn. Triển khai đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nữ quản lý, lãnh đạo và đội ngũ cán bộ nữ trong diện quy hoạch, tạo nguồn quy hoạch, bổ nhiệm nhằm đảm bảo thúc đẩy sự tham gia nhiều hơn của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý.

Hai là, thực hiện tốt chính sách đối với phụ nữ, tạo môi trường thuận lợi, động viên phụ nữ sắp xếp phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh, phát huy những đức tính, phẩm chất tốt đẹp, tự vươn lên của trong lao động, học tập, xây dựng gia đình và tham gia công tác xã hội.

Ba là, thường xuyên quan tâm đến công tác cán bộ nữ, nâng cao tỷ lệ nữ được quy hoạch, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy các cấp, tỷ lệ nữ được bổ nhiệm vào chức danh lãnh đạo, quản lý, đặc biệt là cấp Vụ.

Bốn là, duy trì việc xây dựng cụ thể các chương trình hành động hàng năm, nâng cao chất lượng hoạt động của các Ban VSTBPN tại các đơn vị cơ sở của Ngành. Thường xuyên tổ chức các buổi tọa đàm, hội thảo, tập huấn, nói chuyện chuyên đề về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ, có gắn đặc thù hoạt động của từng đơn vị.

Năm là, tiếp tục kiện toàn bộ máy và nâng cao năng lực cho cán bộ làm công tác bình đẳng giới; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác bình đẳng giới. Tăng cường các hoạt động tuyên truyền nâng cao nhận thức xã hội về giới, bình đẳng giới và pháp luật về bình đẳng giới.

Trên đây là một số ý kiến tham luận của Trung tâm thông tin tin dụng Quốc gia Việt Nam về nội dung **“CHĂM LO, BẢO VỆ QUYỀN PHỤ NỮ, THÚC ĐẨY HOẠT ĐỘNG BÌNH ĐẲNG GIỚI, GÓP PHẦN NÂNG CAO VỊ THẾ, VAI TRÒ PHỤ NỮ CIC”**

Một lần nữa xin kính chúc các đồng chí lãnh đạo, các Quý vị đại biểu mạnh khỏe, hạnh phúc và thành đạt!

Kính chúc Hội nghị thành công tốt đẹp!

KẾT QUẢ TRIỂN KHAI VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM TRONG VIỆC THỰC HIỆN MỤC TIÊU QUỐC GIA VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TẠI NGÂN HÀNG TMCP NGOẠI THƯƠNG VIỆT NAM

Bà Đinh Thị Thái
Phó TGD NHTMCP Ngoại Thương Việt Nam,
Thành viên Ban VSTBPN ngành Ngân hàng

Là một ngân hàng thương mại nhà nước chiếm cổ phần chi phối, Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam (Vietcombank) luôn nghiêm túc, bám sát chỉ đạo điều hành của Ngân hàng Nhà nước trong thực thi các chính sách tiền tệ, linh hoạt với diễn biến của thị trường, quyết liệt trong chỉ đạo điều hành, tích cực và kiên định trong việc đổi mới và áp dụng các mô thức quản trị tốt nhất theo thông lệ, đồng hành và chia sẻ khó khăn cùng doanh nghiệp người dân, tích cực tham gia các hoạt động an sinh xã hội... Đến nay, Vietcombank dần hiện thực hóa mục tiêu chiến lược trở thành Ngân hàng số 1 tại Việt Nam, một trong 300 tập đoàn tài chính ngân hàng lớn nhất thế giới được quản trị rủi ro theo các thông lệ tốt nhất. Để đạt được mục tiêu đề ra, toàn thể Ban lãnh đạo và cán bộ Vietcombank “*đồng tâm - hiệp lực*” triển khai đồng thời nhiều giải pháp theo hướng đa dạng hóa, cải tiến và tối đa hiệu quả. Một trong những giải pháp rất quan trọng là công tác sắp xếp nhân sự, trong đó có nhân sự nữ.

Với những nỗ lực trong chỉ đạo điều hành, công tác bình đẳng giới tại Vietcombank trong thời gian qua đã đạt được những kết quả đáng khích lệ:

Thứ nhất, Bình đẳng giới trong công tác quản lý, lãnh đạo được quan tâm, chú trọng từ công tác phát triển đảng viên đến công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, cụ thể:

Vietcombank đã thực hiện các hoạt động nhằm góp phần thúc đẩy thực hiện bình đẳng giới như: Tích cực, chủ động tham mưu, đề xuất với lãnh đạo các cấp thực hiện các chính sách, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và sử dụng cán bộ nữ phù hợp với quy định và tình hình thực tế của đơn vị; tăng cường sự tham gia của cán bộ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo tại ngân hàng, kể cả trong công tác Đảng.

Vai trò của phụ nữ tại Vietcombank luôn được coi trọng, khẳng định. Ban Lãnh đạo Vietcombank luôn tạo điều kiện tốt nhất để cán bộ nữ phát huy hết khả năng, năng lực của mình và có cơ hội được bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo chủ chốt trong Ngân hàng phù hợp với năng lực, uy tín và mức độ đóng góp của từng cá nhân. Tính đến hết tháng 9/2020, 100% các đơn vị tại Vietcombank đều có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ, cụ thể:

- Đối với công tác phát triển đảng viên: Để tạo nguồn quy hoạch cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý, Vietcombank đã chú trọng phát triển công tác Đảng trong nữ cán bộ. Số lượng nữ đảng viên là 1.788 người, chiếm tỷ lệ 55% đảng viên tại Vietcombank, Số lượng cán bộ nữ trong cấp ủy Đảng là 131 người, chiếm tỷ lệ 45% cán bộ cấp ủy (tỷ lệ toàn ngành ngân hàng là 39%).

- Đối với công tác quy hoạch: Vietcombank đã phát hiện, bồi dưỡng, giới thiệu nguồn quy hoạch đảm bảo yêu cầu về cơ cấu, số lượng, chất lượng và yêu cầu về nhiệm vụ chính trị của đơn vị; nguồn quy hoạch đảm bảo cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ; nguồn cán bộ nữ được đưa vào quy hoạch các chức danh lãnh đạo quản lý chiếm tỷ lệ cao. Số lượng cán bộ nữ được quy hoạch cán bộ lãnh đạo giai đoạn 2016 - 2021 là 841 người, chiếm tỷ lệ 52,6% tổng số cán bộ được quy hoạch. Số lượng cán bộ nữ được quy hoạch cán bộ lãnh đạo giai đoạn 2021 - 2026 là 844 người, chiếm tỷ lệ 51,9% tổng số cán bộ được quy hoạch.

- Đối với công tác bổ nhiệm: Đến nay, cơ cấu cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý của Vietcombank đạt kết quả khả quan, tỷ lệ cán bộ nữ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng trở lên khá cao. Số lượng cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý là 1.546 người, chiếm tỷ lệ 53% lãnh đạo Vietcombank. Số lượng cán bộ nữ giữ vị trí lãnh đạo quản lý cấp cao tại Vietcombank là 04 người, chiếm tỷ lệ 22,2% tổng số lãnh đạo cấp cao tại Vietcombank.

Thứ hai, Bình đẳng giới trong lao động, việc làm tạo điều kiện để cán bộ nữ được bố trí, sắp xếp để thực hiện các công việc phù hợp, cụ thể:

Vietcombank đã thực hiện nhiều biện pháp như bố trí, sắp xếp, phân công công việc phù hợp với năng lực, trình độ và sức khỏe của cán bộ nữ, cân đối với điều kiện gia đình và nguyện vọng của cán bộ, góp phần ổn định thu nhập, từng bước nâng cao đời sống, tạo điều kiện cho các cán bộ nữ phát huy năng lực, sở trường và yên tâm công tác.

Trong giai đoạn 2016 - 2020, tỷ lệ bình quân cán bộ nữ trên tổng số lao động được tuyển mới hàng năm đạt ~ 59%. Đến tháng 09/2020, số lao động nữ chiếm 60% tổng số lao động của toàn hệ thống Vietcombank (tỷ lệ toàn ngành ngân hàng là 55%).

Thứ ba, Bình đẳng giới trong đào tạo đã tạo thêm nhiều cơ hội nâng cao năng lực cho cán bộ nữ được đào tạo về tay nghề nghiệp vụ, về quản lý rủi ro, về ngoại ngữ, tin học, về kỹ năng giao tiếp, thuyết trình:

Ngành Ngân hàng là 1 trong những ngành đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực chuyên môn cao và liên tục cập nhật kiến thức, kỹ năng mới để theo kịp với yêu cầu phát triển trong nước và hội nhập quốc tế. Để đáp ứng yêu cầu đó, Vietcombank luôn động viên, khuyến khích lao động nữ nâng cao trình độ về mọi mặt thông qua nhiều hình thức đào tạo như: Đào tạo tại chỗ, đào tạo dài hạn tại các cơ sở chuyên nghiệp, tập huấn nâng cao nghiệp vụ, tham gia các cuộc hội nghị/hội thảo nâng cao trình độ chuyên môn trong nước và quốc tế... Lao động nữ khi tham gia chương trình đào tạo đều được tạo điều kiện về thời gian, sắp xếp, bố trí chương trình đào tạo và công việc phù hợp. Đối với các chương trình đào tạo dài hạn, Vietcombank có chính sách hỗ trợ thanh toán chi phí đào tạo cho người lao động có gắn bó lâu dài với ngân hàng.

Hiện nay tại Vietcombank, số lượng cán bộ nữ có trình độ thạc sĩ là 1.669 người, chiếm tỷ lệ 62% tổng số cán bộ có trình độ thạc sĩ (tỷ lệ ngành ngân hàng là 60%); cán bộ nữ có trình độ tiến sĩ là 8 người, chiếm tỷ lệ 35% tổng số cán bộ có trình độ tiến sĩ.

Kết quả thực hiện chỉ tiêu về tỷ lệ nữ cán bộ được đào tạo, nâng cao về nghiệp vụ, chính trị, hành chính, tin học và ngoại ngữ: Hàng năm, Vietcombank luôn xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, đảm bảo các cán bộ thường xuyên được cử đi tham dự các khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ phù hợp theo từng vị trí công việc. Từ năm 2016 - 2020, có 129.030 lượt cán bộ Vietcombank được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, trong đó cán bộ nữ là: 74.381 lượt, chiếm tỷ lệ: 57,6%.

Số lượt cán bộ được cử đi bồi dưỡng, tập huấn về tin học là 1.856 lượt, trong đó số lượt cán bộ nữ là 1.044, chiếm tỷ lệ: 56,3%.

Thứ tư, Bình đẳng giới trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe thể hiện sự quan tâm, ưu tiên hơn đối với cán bộ nữ:

Giai đoạn 2016 – 2020, Vietcombank đã thực hiện tốt chế độ Bảo hiểm y tế, chế độ thai sản cho cán bộ nữ, mua bảo hiểm chăm sóc sức khỏe và hỗ trợ y tế. 100% cán bộ nữ tại Vietcombank được khám, chữa bệnh định kỳ hàng năm, trong đó bổ sung gói khám sức khỏe chuyên sâu dành cho phụ nữ, đảm bảo cán bộ nữ có đủ sức khỏe để công tác (cán bộ nữ được khám 2 lần/năm, cán bộ nam khám 1 lần/năm).

Thực hiện hỗ trợ nuôi con bằng sữa mẹ tại nơi làm việc cho 10 Công đoàn cơ sở để thành lập phòng vắt sữa, mua máy vắt sữa, tủ lạnh (mức 6.000.000đ/01 CĐCS), hỗ trợ bồi dưỡng thêm trong giai đoạn thai sản cho cán bộ nữ từ nguồn kinh phí công đoàn. Ngoài ra các công đoàn cơ sở khác trên toàn hệ thống cũng chủ động triển khai hỗ trợ tương tự.

Các cán bộ nữ làm việc trong môi trường độc hại như kiểm ngân, thủ kho, thủ quỹ... đều được hưởng phụ cấp độc hại. Các đơn vị tại Vietcombank đều thực hiện tốt chế độ bảo hộ lao động và vệ sinh môi trường.

Thứ năm, tổ chức các hoạt động tập thể liên quan đến “Bình đẳng giới”

- Triển khai công tác thi đua khen thưởng cho nữ cán bộ Vietcombank theo định kỳ hàng năm. Giám sát thực hiện công tác khen thưởng chuyên đề “Giỏi việc Ngân hàng, đảm việc nhà” bảo đảm kịp thời, đúng nguyên tắc, đúng đối tượng;

- Xây dựng, ban hành Chương trình công tác nữ công toàn khoá, triển khai hướng dẫn nhiệm vụ trọng tâm công tác nữ công hàng năm;

- Tổ chức truyền thông về việc nuôi con bằng sữa mẹ cho các Công đoàn cơ sở trên địa bàn Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh;

- Hỗ trợ cán bộ nữ Vietcombank có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo với mức hỗ trợ 150.000đ/cháu/tháng kể từ ngày 01/01/2016;

- Ngày gia đình Việt Nam (28/6): Các Công đoàn cơ sở tổ chức gặp mặt các gia đình, nói chuyện chuyên đề về bí quyết giữ gìn tình yêu và hạnh phúc, về sức khỏe, tầm soát sớm trong ung thư đối với nữ giới, phương pháp chăm sóc để có được cơ thể khỏe mạnh cả về thể chất và tinh thần...

- Tặng quà cho cán bộ nữ nhân ngày Quốc tế phụ nữ 8/3 và ngày thành lập Hội liên hiệp Phụ nữ Việt Nam 20/10

- Thực hiện tốt công tác phối hợp giám sát thực hiện chế độ chính sách đối với nữ cán bộ như: chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chế độ bảo hộ

lao động, chế độ thai sản...; tham gia đề xuất, kiến nghị trong việc thực hiện chế độ tiền thưởng, quỹ phúc lợi, bình xét thi đua đối với các trường hợp nữ cán bộ nghỉ thai sản tại Công đoàn Vietcombank.

- Thường xuyên nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của chị em, từ đó có đề xuất, kiến nghị với các đơn vị chức năng và các cấp lãnh đạo giải quyết thỏa đáng, kịp thời những vướng mắc cũng như các kiến nghị đề xuất đối với cơ quan, đơn vị.

- Kịp thời tổ chức thăm hỏi các trường hợp nữ cán bộ có hoàn cảnh khó khăn, ốm đau, thai sản, hiếu, hi...; Chú trọng công tác chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho đoàn viên công đoàn và người lao động.

- Động viên chị em tham gia khám sức khỏe định kỳ, khám phụ khoa do Công đoàn các cấp tổ chức 01 lần/năm với tổng chi phí trên 4.000.000đ/người.

Kết quả chung đạt được đó là sự hài lòng, gắn bó và đóng góp của cán bộ nữ trong ngân hàng ngày càng lớn và tiếp tục tiếp thêm động lực cho sự phát triển của cán bộ, lãnh đạo nữ trong ngân hàng

Kính thưa toàn thể Hội nghị!

Để có được những kết quả trên, chúng tôi nhận thấy xuất phát từ những yếu tố cơ bản sau:

Một là, sự ủng hộ và cam kết mạnh mẽ của Ban lãnh đạo Vietcombank trong việc nâng cao chất lượng hiệu quả công tác bình đẳng giới. Tại Vietcombank, Chủ tịch HĐQT luôn quan tâm chỉ đạo và định hướng hỗ trợ hiệu quả cho công tác phát triển lực lượng lãnh đạo nữ và tăng cường sự đóng góp của cán bộ trong ngân hàng; Tổng giám đốc là Trưởng ban Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ luôn quan tâm đưa vấn đề về giới vào việc xây dựng, thực hiện các chính sách, kế hoạch và chương trình của đơn vị, thực hiện đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao vị thế của phụ nữ trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế-xã hội.

Hai là, thường xuyên tổ chức các hoạt động tuyên truyền, nâng cao nhận thức của đội ngũ lãnh đạo, người lao động về bình đẳng giới và vai trò, vị trí của phụ nữ trong lãnh đạo quản lý thông qua các hình thức như: ban hành các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo thực hiện các văn bản pháp luật có liên quan; kết hợp công tác tuyên truyền, phổ biến về bình đẳng giới và vai trò, vị trí của phụ nữ trong lãnh đạo quản lý với công tác chuyên môn, công tác của các cấp ủy Đảng, các tổ chức

Công đoàn, Đoàn thanh niên... từ đó góp phần nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ và lãnh đạo Vietcombank.

Ba là, công tác kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện công tác bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ tại các đơn vị của Vietcombank luôn được tăng cường.

Bốn là, đội ngũ cán bộ nữ luôn có thái độ tích cực, trao dồi chuyên môn nghiệp vụ, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc, giỏi việc nước đảm việc nhà, xứng đáng là người phụ nữ hiện đại “năng động, sáng tạo, trung hậu, đảm đang”. Sự cố gắng của cán bộ nữ Vietcombank đã góp phần làm thay đổi nhận thức của toàn xã hội về năng lực, vị thế, vai trò và những đóng góp của phụ nữ đối với xã hội.

Trên đây là ý kiến tham luận của tôi tại Hội nghị tổng kết 5 năm thực hiện Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016 – 2020 hy vọng đóng góp được phần nào kinh nghiệm và thực tế hiệu quả của công tác này tại Vietcombank để các đơn vị tham khảo và nghiên cứu áp dụng phù hợp. Nhân hội nghị này, cho phép chúng tôi gửi lời cảm ơn chân thành tới Ban lãnh đạo Ngân hàng Nhà nước đã quan tâm, tạo điều kiện cho nữ cán bộ nhân viên ngành ngân hàng luôn tiến bộ và phát triển.

Cuối cùng, kính chúc các đồng chí đại biểu sức khỏe, hạnh phúc và thành đạt. Chúc Hội nghị của chúng ta thành công rực rỡ.

Xin chân thành cảm ơn./.

VAI TRÒ CỦA CÁN BỘ NỮ TẠI VIETINBANK VÀ MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NÂNG CAO VAI TRÒ CỦA CÁN BỘ NỮ NGÀNH NGÂN HÀNG

**Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ
Ngân hàng TMCP Công thương Việt Nam**

Trải qua gần 30 năm xây dựng và phát triển, vượt qua nhiều khó khăn, thách thức, Ngân hàng thương mại cổ phần Công thương Việt Nam (VietinBank) tự hào là một trong 4 ngân hàng chủ đạo, chủ lực trong hệ thống Ngân hàng thương mại Việt Nam, có những đóng góp tích cực cho sự phát triển của nền kinh tế nói chung và ngành Ngân hàng nói riêng.

Sau giai đoạn tăng trưởng quy mô, chiếm lĩnh thị phần, giai đoạn 2018-2020 VietinBank thực hiện phương án cơ cấu lại nhằm tập trung thúc đẩy hiệu quả kinh doanh, tiết kiệm chi phí hoạt động và tăng thu ngoài lãi. Đến nay, VietinBank tự hào là ngân hàng thương mại nhà nước đầu tiên lựa chọn nhà đầu tư chiến lược nước ngoài (MUFG – 19.73% và IFC – 5.39%); là ngân hàng có tổng tài sản, quy mô hoạt động liên tục tăng trưởng ấn tượng từ 20-25%/năm, duy trì Top đầu ngành Ngân hàng Việt Nam và là ngân hàng luôn đi đầu trong công tác an sinh xã hội, góp phần thực hiện tốt chủ trương của Chính phủ về xóa đói giảm nghèo.

Sự chỉ đạo, định hướng đúng đắn của Đảng, Nhà nước, Chính phủ đã giúp VietinBank đạt được kết quả ấn tượng trên các mặt hoạt động. Bên cạnh đó phải kể đến sự đồng lòng, quyết tâm nỗ lực của hơn 24.105 cán bộ VietinBank, đặc biệt sự đóng góp quan trọng của 13.245 cán bộ nữ VietinBank (chiếm 55 % lao động toàn hệ thống).

Từ những ngày đầu thành lập đến nay, cán bộ nữ luôn đóng vai trò quan trọng trong quá trình xây dựng, phát triển VietinBank. Cán bộ nữ hiện diện tại tất cả các cấp, bộ phận, đơn vị; từ hoạt động Đảng, Đoàn đến hoạt động chuyên môn và đều chiếm tỷ lệ tương đối cao so với mục tiêu đặt ra tại 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 và mục tiêu của ngành Ngân hàng. Trong nhiệm kỳ 2015 -2020, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp Đảng ủy VietinBank đạt **36%**; cấp cơ sở là **47%** (cao hơn mục tiêu đề ra Nghị quyết 11 là 25% và Ngành Ngân hàng là 30%). Trong đó, cán bộ nữ tham gia

Ban Thường vụ Đảng ủy chiếm 20%; BCH Đảng bộ chiếm 32%; BCH Công đoàn chiếm 22%. Tỷ lệ nữ quy hoạch cấp Đảng ủy VietinBank nhiệm kỳ 2020-2025 khá cao là **40%**, cấp cơ sở là **52,2%**.

Bên cạnh công tác Đảng, Đoàn, cán bộ nữ chiếm tỷ lệ rất cao khi đảm nhận công tác chuyên môn nghiệp vụ: Trong tổng số hơn 5.000 cán bộ có chức danh toàn hệ thống, có **55%** là CBQL nữ, 30% Trưởng đơn vị (Người đứng đầu đơn vị) là nữ, trong đó các vị trí thuộc HĐQT, BDH đều có lãnh đạo nữ tham gia (HĐQT: 30%; BDH: 22%; các vị trí lãnh đạo trọng yếu của VietinBank như Giám đốc Khối Tài chính; Giám đốc Khối Nhân sự; Bí thư Đoàn Thanh niên...đều do CBQL nữ đảm nhận). Cán bộ nữ chiếm 40%/tổng số cán bộ được quy hoạch cấp Trưởng đơn vị (trong đó quy hoạch các vị trí CBQL cấp cao và cấp trung đều đạt 44%). Đặc biệt, 100%CB nữ được quy hoạch vị trí cấp quản lý có trình độ từ đại học trở lên; 100% các đơn vị tại VietinBank có tỷ lệ nữ từ 58% trở lên và có lãnh đạo chủ chốt là nữ.

Điều đáng mừng là tỷ lệ cán bộ nữ giữ chức vụ quản lý, lãnh đạo các cấp của VietinBank ngày càng tăng, hầu hết cán bộ nữ được bổ nhiệm đã phát huy được khả năng, vai trò nhiệm vụ được giao. Ngoài ra, cán bộ nữ nhân tài tiềm năng (Hipo) thuộc Top 500 VietinBank (Chương trình Nhận diện và quản lý Nhân tài VietinBank) cũng chiếm tỷ lệ rất cao (51% so với tổng số cán bộ Top 500).

Dù ở vai trò, vị trí nào (từ quản lý điều hành đến kinh doanh trực tiếp), cán bộ nữ VietinBank đều thực hiện và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, không nề hà khó khăn, gian khổ. Kết quả trên là sự nỗ lực của tự thân các chị em, đồng thời cũng thể hiện kết quả, hiệu quả của các chính sách cán bộ của Đảng, Nhà nước, của VietinBank trong thời gian qua; sự quan tâm động viên kịp thời của Ban lãnh đạo Ngành Ngân hàng, BLĐ VietinBank đối với công tác cán bộ nữ và vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng. Đây là điều kiện quan trọng khuyến khích cán bộ nữ phát huy hơn nữa vai trò, trí tuệ và năng lực cá nhân.

Tiếp thu các chỉ đạo, định hướng của Đảng, Nhà nước và Ngành Ngân hàng tại các 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; Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 01/12/2009 của Chính phủ về ban hành Chương trình hành động của Chính phủ giai đoạn đến năm 2020 thực hiện Nghị quyết số 11/NQ-TW; Luật Bình đẳng giới và các văn bản hướng dẫn

thi hành; Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24/12/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020; Quyết định số 1696/QĐ-TTg ngày 02/10/2015 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình hành động quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2016-2020..., VietinBank đã cụ thể hóa thành các văn bản, chính sách hướng dẫn về công tác cán bộ nữ, các chương trình triển khai dành riêng cho nữ cán bộ. Cụ thể:

❖ ***Chính sách về công tác cán bộ nữ:***

Trong thời gian qua, VietinBank đã tiếp tục nghiên cứu, xây dựng một số chính sách đặc thù hỗ trợ, khuyến khích phụ nữ trong đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn quy hoạch, bổ nhiệm, thúc đẩy sự tham gia sâu của cán bộ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo các cấp; tích cực xây dựng các chương trình đào tạo, nâng cao năng lực đặc biệt cho đội ngũ cán bộ nữ trong diện quy hoạch và nữ lãnh đạo, quản lý các cấp; Thường xuyên rà soát, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ nữ ở tất cả các lĩnh vực hoạt động: từ chuyên môn nghiệp vụ đến công tác nữ công, công đoàn để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nữ phát triển đồng đều.

VietinBank quy định riêng tỷ lệ quy hoạch đối với cán bộ nữ không dưới 15%, nhất thiết có cán bộ nữ trong quy hoạch cán bộ lãnh đạo các cấp; đồng thời thống nhất nguyên tắc: Đảm bảo tính khách quan, dân chủ, công bằng khi thực hiện các công tác tuyển dụng, đào tạo, đánh giá, quy hoạch bổ nhiệm đối với cán bộ nữ. Bên cạnh đó, các chương trình đào tạo Elearning, đào tạo trực tuyến được VietinBank triển khai hiệu quả nhằm hỗ trợ cán bộ nói chung và đặc biệt cán bộ nữ có thể học tập, phát triển bất cứ thời gian, địa điểm nào. Trung bình, mỗi cán bộ nữ VietinBank có từ 4-16 giờ đào tạo tùy theo từng vị trí, kinh nghiệm công tác. Kết quả trong Kỳ thi nghiệp vụ năm 2020, cán bộ nữ chiếm đến 64% điểm khá giỏi của toàn hàng; tại tất cả các vị trí nghiệp vụ đều có danh sách cán bộ nữ thuộc Top 5 xuất sắc nhất.

* ***Các chương trình, chế độ đãi ngộ dành cho cán bộ nữ***

Ngoài công tác cán bộ, VietinBank đặc biệt quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần của chị em phụ nữ ở tất cả các cấp, bộ phận, đảm bảo lao động nữ cân bằng hài hòa giữa công việc và cuộc sống trên mọi phương diện, đủ điều kiện tinh thần, thể chất phát huy tốt nhất năng lực, tiềm lực bản thân. VietinBank đã triển khai các chế độ đãi ngộ riêng cho chị em phụ nữ trong

thời gian nghỉ thai sản, chế độ chăm sóc sức khỏe, đặc biệt cho CQBL nữ cấp cao, cấp trung (*gói khám sức khỏe trọn gói tại các bệnh viện uy tín trong và ngoài nước, gói khám chuyên khoa nữ bổ sung 2 lần/năm; Bảo hiểm chăm sóc sức khỏe cho 100% cán bộ nữ, các chương trình, hội thảo về sức khỏe giới tính, chế độ thăm hỏi, lễ tết và trợ cấp sinh con*) với tổng số tiền chi cho cán bộ nữ toàn hệ thống bình quân 60 tỷ/năm; chế độ đào tạo phát triển toàn diện về kỹ năng quản lý, kiến thức nghiệp vụ ở nước ngoài, các sự kiện, tọa đàm, tập huấn về bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ, các khóa đào tạo công nghệ 4.0 và sản phẩm dịch vụ ngân hàng hiện đại; tổ chức và phát động các chương trình gắn kết, chương trình tôn vinh phụ nữ (*Nụ cười VietinBank; Áo dài – Nét đẹp văn hóa VietinBank; Giải bóng đá nữ VietinBank,...*) và các chương trình giúp cân bằng công việc – cuộc sống như *Nâng cao hiệu quả giờ làm việc, Thứ tư vui vẻ...*

*** Công tác đánh giá, thúc đẩy các hoạt động bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ**

Ban VSTBPN VietinBank định kỳ thực hiện công tác sơ kết, tổng kết kết quả thực hiện công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ để đánh giá tình hình, kết quả thực hiện các mục tiêu của Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ của VietinBank, đề xuất Ban Lãnh đạo kịp thời biểu dương và khen thưởng tập thể, cá nhân có thành tích tốt trong hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ VietinBank. Các vấn đề về giới được truyền thông, đào tạo liên tục thông qua các hoạt động riêng về bình đẳng giới và được lồng ghép trong việc thực hiện chương trình, kế hoạch hoạt động của đơn vị hàng quý, hàng năm.

Với những nỗ lực trên, kết quả gắn kết hài lòng của cán bộ nữ thể hiện qua kết quả công việc: Năm 2019, 36% cán bộ nữ xếp loại vượt mức yêu cầu (Hoàn thành tốt A+, Hoàn thành xuất sắc A++) (cao hơn tỷ lệ trung bình của VietinBank là 33%), chiếm 60% tổng số cán bộ xếp loại A+, A++ của VietinBank.

Những kết quả đạt được ở trên cho thấy vai trò, sự đóng góp không nhỏ của chị em phụ nữ đối với sự phát triển của VietinBank nói riêng, của Ngành Ngân hàng nói chung. Tuy nhiên, nếu xét trên bình diện tổng thể, phụ nữ VietinBank cũng như phụ nữ ngành Ngân hàng, phụ nữ Việt Nam còn chịu nhiều thiệt thòi so với nam giới. Công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ còn tồn tại một số hạn chế nhất định:

Thứ nhất, trong công tác cán bộ, tỷ lệ cán bộ nữ được quy hoạch các vị trí CBQL cấp cao hoặc giữ vị trí cán bộ chủ chốt còn khiêm tốn (tại VietinBank tỷ lệ CB nữ trong HĐQT cao nhất cũng chỉ chiếm 30%; Ngành Ngân hàng là bộ phận có tỷ lệ nữ CBQL cao nhất cũng khoảng 30%). Hầu hết các vị trí cấp cao vẫn là “đặc quyền” của nam giới, hạn chế cán bộ nữ tham gia sâu vào các cấp quản lý. Phụ nữ chủ yếu nắm giữ vị trí quản lý cấp phòng, cấp tham mưu giúp việc;

Thứ hai, các chính sách dành cho cán bộ nữ tuy đã được triển khai có hệ thống, rộng rãi đến tất cả các cấp nhưng chưa thể hiện bước đột phá để khuyến khích phát triển; chưa có nhiều chính sách đặc thù dành riêng cho nữ cán bộ.

Thứ ba, còn tồn tại tình trạng một số trường đơn vị chưa thực sự quan tâm đúng mức đến công tác cán bộ nữ dẫn đến hẫng hụt nguồn cán bộ nữ quy hoạch cho các vị trí chủ chốt;

Thứ tư là Quan niệm xã hội và quan điểm của một số chị em phụ nữ còn e dè, chưa dám thể hiện bản thân và quyết tâm phấn đấu vào các vị trí lãnh đạo.

Công tác Bình đẳng giới, VSTBPN là một quá trình liên tục và dài hạn. Do vậy, để duy trì và phát huy những kết quả đã đạt được, đồng thời khắc phục một phần tồn tại hạn chế, VietinBank đề xuất một số giải pháp định hướng trong công tác Bình đẳng giới và VSTBPN, góp phần nâng cao vai trò của cán bộ nữ ngành Ngân hàng, cụ thể như sau:

Thứ nhất, đề xuất BLĐ các cấp Công đoàn, Đảng ủy, các Trường đơn vị quan tâm hơn nữa đến công tác cán bộ nữ, lắng nghe tâm tư nguyện vọng của cán bộ nữ; thực hiện đánh giá thường xuyên và cụ thể hoàn cảnh, năng lực, mục tiêu nghề nghiệp của các nữ cán bộ để có những hỗ trợ phù hợp về việc đào tạo, luân chuyển, kế hoạch phát triển cá nhân...cho các vị trí trọng yếu, thử thách;

Thứ hai, tiếp tục bổ sung, đổi mới đa dạng cơ chế, chính sách về công tác cán bộ và đào tạo đặc thù cho cán bộ nữ, khuyến khích cán bộ nữ ở mọi độ tuổi tham gia vào các vị trí trọng yếu; các chế độ đãi ngộ, phúc lợi tập trung vào nhu cầu thiết yếu của cán bộ nữ như chế độ thai sản, chế độ khám sức khỏe, nghỉ dưỡng sức; chăm sóc con nhỏ, các công việc nội trợ...; chú trọng phát triển Đảng viên nữ; nâng cao hiệu quả hoạt động của các ban, hội cán bộ

nữ;...để chị em phát huy hết tiềm năng, khả năng bản thân, từ đó nâng cao tỷ lệ cán bộ quản lý nữ tại các doanh nghiệp.

Thứ ba, tiếp tục duy trì và nâng cao vai trò, tầm ảnh hưởng của cán bộ nữ trong hoạt động quản lý, điều hành tại các đơn vị, tạo cơ hội để chị em phát huy thế mạnh của sự thông minh, mềm dẻo, khéo léo, chính xác, kỷ luật cao...

Thứ tư, tạo cơ hội để cán bộ nữ VietinBank tham gia nhiều hơn nữa các hoạt động đào tạo, chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm; đào tạo kỹ năng giải quyết các vấn đề phụ nữ thường gặp phải với các hội thảo, hội nghị, lớp đào tạo trong và ngoài Vietinbank; các hoạt động xã hội, đặc biệt tại các địa bàn khó khăn, các khu vực dân cư có truyền thống trọng nam khinh nữ nhằm lan tỏa sự tự tin, vững vàng, trí tuệ của phụ nữ VietinBank đến các chị em phụ nữ khác.

Cuối cùng, để thực sự rút giảm khoảng cách hai giới, nâng cao vị thế cán bộ nữ, tự thân phụ nữ cần có sự thay đổi sâu sắc về tư duy, hành động nỗ lực cải thiện bản thân dựa vào nội lực và giá trị cốt lõi cá nhân để đáp ứng yêu cầu công tác trong thời đại mới; mạnh dạn đề đạt tâm tư, nguyện vọng, quyền lợi trong mọi lĩnh vực để thay đổi nhận thức xã hội về vai trò của phụ nữ trong gia đình và công việc.

Trên đây là một số ý kiến tham luận của VietinBank gửi tới Hội nghị đề cùng trao đổi. Xin kính chúc Hội nghị thành công tốt đẹp.

Trân trọng./.

GIẢI PHÁP THỰC HIỆN KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI, VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ NGÀNH NGÂN HÀNG GIAI ĐOẠN 2016 - 2020

Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ Ngân hàng Nhà nước CN tỉnh Nghệ An

Trong thời gian qua, công tác cán bộ nữ luôn được các cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp đặc biệt quan tâm. Đối với ngành ngân hàng, Ban cán sự Đảng, Thống đốc cũng đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách, chương trình liên quan đến công tác vì sự tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới, tạo điều kiện cho phụ nữ ngành ngân hàng tiến bộ và phát triển. Trên cơ sở đó, các đơn vị trực thuộc NHNN đã tổ chức triển khai, thực hiện nghiêm túc, nhiều đơn vị đã đạt được những kết quả đáng khích lệ trong công tác bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ. Riêng đối với NHNN Chi nhánh Nghệ An, với sự quan tâm sâu sát của cấp ủy, sự chỉ đạo quyết liệt của Ban Giám đốc, sự tham mưu kịp thời, có chiều sâu của Ban vì sự tiến bộ phụ nữ, sự nhất trí, đồng lòng của cán bộ công chức, Chi nhánh đã luôn thực hiện đạt và vượt các chỉ tiêu đã đề ra theo kế hoạch hành động về bình đẳng giới ngành ngân hàng trong từng giai đoạn. Đến thời điểm hiện tại, số lượng cán bộ nữ công chức của Chi nhánh là 34/65 cán bộ, trong đó tỷ lệ cán bộ nữ tham gia quản lý điều hành luôn chiếm tỷ lệ cao: có 3/5 cán bộ nữ tham gia cấp ủy, 2/4 cán bộ nữ thuộc Ban giám đốc (1 đồng chí là Bí thư Đảng ủy - Giám đốc, 1 đồng chí là Phó Giám đốc - Chủ tịch Công đoàn); số lượng cán bộ lãnh đạo nữ từ cấp phòng trở lên là 8/20 đồng chí; số lượng cán bộ nữ được quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trong từng giai đoạn luôn đạt xấp xỉ 50%. Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, từng bước bảo đảm sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo cũng luôn được quan tâm và đẩy mạnh; đến thời điểm hiện tại, tổng cán bộ nữ có trình độ thạc sỹ: 13/20 chi, chiếm 65% trong số trình độ thạc sỹ của cả Chi nhánh; số lượng cán bộ nữ có trình độ cao cấp chính trị là 3/9, trung cấp chính trị là 11/19. Ngoài ra, Chi nhánh cũng luôn bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho cán bộ công chức, thường xuyên mua thuốc phòng bệnh cho cán bộ công nhân viên chức trong cơ quan kể cả cán bộ nam và nữ; tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ trong thời gian mang bầu và nuôi con nhỏ; Hàng năm, 100% nữ cán bộ công chức được khám sức khỏe định kỳ và khám chuyên khoa phụ sản....

Để đạt được những kết quả như trên, Chi nhánh đã kiên trì thực hiện các giải pháp đã đề ra trong Kế hoạch hành động về bình đẳng giới ngành ngân hàng giai đoạn 2016-2020, hôm nay, chúng tôi xin được chia sẻ với Hội nghị như sau:

Thứ nhất, thực hiện tốt vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, lãnh đạo chuyên môn đối với công tác bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ.

Trên cơ sở các văn bản của Đảng, của Chính phủ, của Thống đốc, Đảng ủy, Ban Giám đốc Chi nhánh đã triển khai thực hiện một cách đầy đủ và kịp thời. Cấp ủy, người đứng đầu thường xuyên quan tâm đưa vấn đề về giới vào việc xây dựng, thực hiện các chính sách, kế hoạch và chương trình của đơn vị, thực hiện đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao vị thế của phụ nữ trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế-xã hội. Bố trí cán bộ theo đúng năng lực sở trường và đặc thù riêng về giới. Quan tâm tạo điều kiện và hỗ trợ đội ngũ cán bộ nữ phấn đấu, rèn luyện, nâng cao nhận thức về lý tưởng cách mạng, năng lực, trình độ chuyên môn và thực tiễn công tác, đặc biệt là cán bộ trong diện quy hoạch. Cùng với đó, kịp thời lắng nghe, giải quyết, xử lý, xem xét nguyện vọng của cán bộ công chức, đặc biệt là đối với cán bộ nữ, tạo điều kiện để cán bộ nữ vừa hoàn thành chức trách nhiệm vụ tại cơ quan vừa hoàn thành sứ mệnh của người phụ nữ trong gia đình.

Mặt khác, lãnh đạo chuyên môn thường xuyên quan tâm, tạo điều kiện, hỗ trợ kinh phí cho hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ, các hoạt động của Ban nữ công, tạo ra các sân chơi lành mạnh để chị em phụ nữ được giao lưu, học hỏi, được thể hiện bản thân trước tập thể, giúp chị em tự tin và chủ động hơn trong cuộc sống và trong công tác.

Ngoài ra, cấp ủy và người đứng đầu đã quan tâm phối hợp với các cơ quan liên quan nhằm thực hiện tốt hơn công tác vì sự tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới như: có ý kiến tham gia tại các diễn đàn về công tác tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới, tham gia góp ý xây dựng trong việc ban hành các cơ chế, chính sách, các chương trình, đề án về bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ....

Thứ hai, Chi nhánh đã thực hiện tốt công tác tuyên truyền, quán triệt và thực hiện tốt các đường lối, Nghị quyết của đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước về công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ nhằm nâng cao nhận thức của toàn cấp ủy đảng, Ban lãnh đạo và cán bộ công chức đối với công tác này. Đây là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục của Ban vì sự tiến bộ phụ nữ. Hàng năm, Ban vì sự tiến bộ phụ nữ đều tham mưu cho cấp ủy, lãnh đạo chuyên môn tổ chức các hoạt động tuyên truyền về Luật Bình

đẳng giới, Luật phòng chống bạo lực gia đình, Công ước xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW), các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về chính sách đối với phụ nữ; các Kế hoạch hành động về bình đẳng giới theo từng giai đoạn của ngành Ngân hàng và các văn bản liên quan về triển khai thực hiện kế hoạch hành động VSTBPN ngành Ngân hàng. Hình thức tuyên truyền có thể thông qua việc sao gửi văn bản, thông qua việc tổ chức các Hội nghị, Hội thảo, diễn đàn trong toàn cơ quan hoặc thông qua các tổ chức đoàn thể để tuyên truyền đến cán bộ người lao động nhưng nhất thiết phải đảm bảo 100% cán bộ công chức được phổ biến các nội dung chính sách về bình đẳng giới và VSTBPN. Từ đó, tạo chuyển biến trong nhận thức, hành động về giới và bình đẳng giới cho cán bộ, đảng viên, công chức, người lao động; đồng thời, khẳng định vai trò của cán bộ nữ trong các hoạt động xã hội.

Thứ ba, thực hiện tốt vai trò và chức năng tham mưu của Ban vì sự tiến bộ phụ nữ.

Thực hiện theo hướng dẫn của Ban vì sự tiến bộ phụ nữ ngành, Ban vì sự tiến bộ phụ nữ tỉnh, Chi nhánh đã thành lập và thường xuyên kiện toàn ban vì sự tiến bộ phụ nữ để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ tham mưu cho cấp ủy, lãnh đạo chuyên môn về công tác bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ. Ban đã xây dựng Quy chế làm việc của Ban; chủ động xây dựng chương trình công tác VSTBPN và bình đẳng giới theo từng giai đoạn, từng năm để triển khai thực hiện. Chủ động tham mưu cho cấp ủy, Ban giám đốc đưa vấn đề về giới vào việc xây dựng, thực hiện các chính sách, kế hoạch và chương trình của đơn vị, đặc biệt trong công tác bố trí vị trí việc làm, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ. Thường xuyên cử các thành viên của Ban tham gia các các lớp tập huấn về công tác bình đẳng giới và phụ nữ để nâng cao năng lực thực hiện công tác bình đẳng giới cho cán bộ. Bên cạnh đó, thực hiện kiểm tra, giám sát thường xuyên, liên tục việc thực hiện các chủ trương, chính sách của đảng, nhà nước đối với cán bộ nữ công viên chức, kịp thời có kiến nghị với cấp ủy, lãnh đạo chuyên môn khi thấy các dấu hiệu bất bình đẳng trong thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ hoặc đề xuất các nguyện vọng của cán bộ tới cấp ủy, chuyên môn xem xét, xử lý.

Thứ tư, thực hiện tốt công tác phối hợp giữa Ban vì sự tiến bộ phụ nữ với Ban nữ công, với các tổ chức đoàn thể để thúc đẩy các hoạt động tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới.

Ngoài việc thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ của mình, Ban vì sự tiến bộ phụ nữ đã phối hợp tốt với Ban nữ công, với các tổ chức đoàn thể tại đơn vị để phát động các phong trào thi đua tới toàn thể cán bộ nữ công chức người lao động. Ngoài phong trào thi đua hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ngân hàng hàng năm, đã chú trọng các phong trào như phong trào thi đua “giỏi việc ngân hàng, đảm việc nhà”, phong trào “phụ nữ tích cực học tập, lao động, sáng tạo”, các phong trào thi đua xây dựng văn hóa công sở, học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh....Định kỳ hàng năm tiến hành sơ kết, tổng kết các phong trào thi đua, kịp thời khen thưởng và nêu gương các điển hình tiên tiến trong phong trào, tạo động lực cho cán bộ nữ phấn đấu, thể hiện giá trị bản thân, góp phần hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của cả Chi nhánh.

Bên cạnh việc tổ chức các phong trào thi đua, Ban vì sự tiến bộ phụ nữ cũng phối hợp tốt với các tổ chức đoàn thể để tổ chức các hoạt động văn hoá thể thao nhằm tăng cường sức khỏe, nâng cao hiểu biết, kiến thức về dân số, kế hoạch hóa gia đình, chăm sóc sức khỏe sinh sản, an toàn vệ sinh thực phẩm cho đội ngũ nữ cán bộ công chức, giúp chị em tự tin và chủ động hơn trong cuộc sống và trong công tác; Phối hợp với các tổ chức đoàn thể, với Ban nữ công quan tâm chăm lo đời sống của cán bộ công chức, kịp thời thăm hỏi, chia sẻ khi cán bộ công chức gặp khó khăn, hoạn nạn.

Thứ năm, theo chúng tôi là yếu tố quyết định đến chất lượng, hiệu quả trong công tác bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ chính là ý thức tự vươn lên, phấn đấu khẳng định mình của toàn thể chị em phụ nữ. Bởi vì, cho dù các chính sách về tiến bộ phụ nữ có hoàn hảo, các cấp ủy, chính quyền có tạo điều kiện hết mức, Ban vì sự tiến bộ phụ nữ có cố gắng thực hiện tốt nhất có thể vai trò, nhiệm vụ của mình nhưng nếu chị em không tự thân phấn đấu thì cũng không thể có được kết quả khả quan. Hiện nay, vẫn còn tồn tại một bộ phận chị em trong xã hội chấp nhận an phận thủ thường, chấp nhận những định kiến về giới mà chưa có ý thức để tự học tập, hoàn thiện bản thân, nỗ lực khẳng định mình trong xã hội. May mắn là tại NHNN Chi nhánh tỉnh Nghệ An, đội ngũ nữ cán bộ công chức đã luôn chủ động và tích cực, không ngừng hoàn thiện về trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức, bản lĩnh, trí tuệ, nỗ lực khẳng định mình trên từng vị trí công tác; có kế hoạch và biết sắp xếp, phân bổ hợp lý thời gian dành cho công việc, cho các hoạt động xã hội và cho gia đình. Chính vì vậy, trong nhiều năm qua, đội ngũ cán bộ nữ tại Chi nhánh đã khẳng định được mình trong cả lĩnh vực chính trị, lao động, việc làm, trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo, nhưng đồng thời cũng luôn biết cân bằng cuộc sống gia đình, vợ chồng hạnh phúc, hòa thuận, con cái chăm

ngoan, học giỏi; hầu hết qua các năm gia đình cán bộ công chức đều đạt danh hiệu gia đình văn hóa. Sự cố gắng của chị em phụ nữ Chi nhánh đã góp phần làm thay đổi nhận thức của toàn xã hội về năng lực, vị thế, vai trò và những đóng góp của phụ nữ đối với xã hội.

Kính thưa toàn thể Hội nghị!

Trên đây là một số kết quả và một số kinh nghiệm trong việc thực hiện công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ tại NHNN Chi nhánh tỉnh Nghệ An, chúng tôi xin được mạnh dạn chia sẻ tại Hội nghị. Có thể nói, để đạt được những kết quả khả quan thì công tác bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ cần thiết phải có được cả chủ trương, chính sách, có vai trò của công tác triển khai thực hiện và cả yếu tố thuộc về chính chị em phụ nữ. Về công tác triển khai và yếu tố thuộc về nhận thức, ý thức của giới nữ, chúng tôi đang cố gắng thực hiện tốt thường xuyên, tuy nhiên, tại Hội nghị này, chúng tôi cũng muốn được gửi lời cảm ơn chân thành tới Đảng, Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách tạo điều kiện thúc đẩy bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ, cảm ơn Ban lãnh đạo Ngân hàng Nhà nước đã thực sự quan tâm, tạo điều kiện cho nữ cán bộ nhân viên ngành ngân hàng được phấn đấu, được thể hiện giá trị trong xã hội. Chúng tôi cũng mong muốn trong thời gian tới các đồng chí tiếp tục quan tâm nhiều hơn, có nhiều chính sách tốt hơn dành cho cán bộ nữ chúng tôi.

Cuối cùng, tôi xin kính chúc sức khỏe các đại biểu. Chúc Hội nghị thành công tốt đẹp!

CƠ QUAN THANH TRA GIÁM SÁT NGÂN HÀNG VỚI CÔNG TÁC BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ

Cơ quan Thanh tra Giám sát Ngân hàng Ngân hàng Nhà nước Việt Nam

Bình đẳng giới là một quyền con người cơ bản và là thước đo quan trọng để đánh giá mức độ tiến bộ và phát triển của xã hội. Vì vậy, trong quá trình phát triển, bên cạnh các mục tiêu về tăng trưởng kinh tế, xây dựng xã hội dân chủ, công bằng, văn minh..., bình đẳng giới luôn là một mục tiêu ưu tiên mà các quốc gia hướng đến. Quá trình phấn đấu đạt được mục tiêu bình đẳng giới thực chất là một quá trình lâu dài, đòi hỏi mỗi cơ quan, tổ chức phải nỗ lực trong việc ban hành và thực hiện chính sách cũng như tìm ra các cơ chế thích hợp để phụ nữ được tham gia, được thụ hưởng một cách công bằng các thành quả của sự phát triển kinh tế xã hội mang lại. Trong quá trình cách mạng, Đảng ta luôn quan tâm lãnh đạo công tác phụ nữ và mục tiêu bình đẳng giới. Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách, quy định nhằm tạo điều kiện để phụ nữ phát triển và thúc đẩy bình đẳng giới.

Hiến pháp đầu tiên của nước Việt Nam dân chủ cộng hòa năm 1946 đã quy định “*Đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện*”. Hiến pháp năm 2013 cũng tiếp tục khẳng định “*Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách đảm bảo 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 giới*”.

Năm 2006, Luật Bình đẳng giới được ban hành là căn cứ pháp lý quan trọng nhằm đưa vấn đề giới vào quá trình hoạch định và thực thi chính sách, là cơ sở để xây dựng và hoàn thiện các quy định pháp luật phù hợp với mục tiêu bình đẳng giới. Năm 2007, Bộ Chính trị ban hành 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, trong đó nhấn mạnh “*Phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, nâng cao địa vị phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội là một trong những nhiệm vụ và mục tiêu quan trọng của cách mạng Việt Nam trong thời kỳ mới*”.

Để triển khai Luật Bình đẳng giới, Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị, Chính phủ đã ban hành hàng loạt các Nghị định, Quyết định, Chương trình, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới. Trong đó, Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 nêu rõ: *“Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới là một bộ phận cấu thành quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của đất nước, là cơ sở nền tảng của chiến lược phát triển con người của Đảng và Nhà nước. Công tác bình đẳng giới là một trong những yếu tố cơ bản để nâng cao chất lượng cuộc sống của từng người, từng gia đình và toàn xã hội”*. Mục tiêu của Chiến lược quốc gia là *“đến năm 2020, về cơ bản, bảo đảm bình đẳng thực chất giữa nam và nữ về cơ hội, sự tham gia và thụ hưởng trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội, góp phần vào sự phát triển nhanh, bền vững của đất nước”*.

Ngành Ngân hàng là một ngành kinh tế có số lao động nữ đông, luôn chiếm tỷ lệ cao. Trong quá trình xây dựng và phát triển ngành Ngân hàng, phụ nữ đã có những đóng góp to lớn trên mọi lĩnh vực hoạt động, được ghi nhận và đánh giá cao. Nhận thức rõ vai trò, vị trí quan trọng của lao động nữ trong Ngành, Ban Cán sự Đảng, Ban Lãnh đạo NHNN, cấp ủy và lãnh đạo các đơn vị luôn quan tâm lãnh đạo công tác cán bộ nữ và thực hiện mục tiêu bình đẳng giới, tạo điều kiện để phụ nữ phát triển, phát huy năng lực, trí tuệ đóng góp cho sự phát triển của Ngành.

Để triển khai Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020, trên cơ sở kế thừa và phát huy những thành quả đã đạt được của giai đoạn 2011-2015, ngày 14/7/2016, Thống đốc NHNN đã ban hành Quyết định số 1445/QĐ-NHNN phê duyệt Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020 với mục tiêu tổng quát là: *“Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng, lãnh đạo chuyên môn, đoàn thể các đơn vị trong Ngành trong thực hiện công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng; tăng cường năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo nữ, cán bộ làm công tác bình đẳng giới; bảo đảm bình đẳng giữa nam và nữ về cơ hội, sự tham gia và thụ hưởng trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, góp phần vào sự phát triển của ngành Ngân hàng, góp phần thực hiện thành công Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020”*.

Ngay sau khi Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020 (KHHĐ) được ban hành, Ban

VSTBPN Cơ quan Thanh tra, giám sát ngân hàng (Cơ quan TTGSNH) đã tham mưu cho cấp ủy, lãnh đạo chuyên môn ban hành chương trình, kế hoạch hoạt động của đơn vị hàng năm, 05 năm với các biện pháp, giải pháp hiệu quả, phù hợp với đặc thù của Cơ quan TTGSNH để đảm bảo thực hiện đạt và vượt mục tiêu, chỉ tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới; Cụ thể:

Mục tiêu 1: Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị

- Trước ngày 01/12/2016, Cơ quan TTGSNH đã có 01 lãnh đạo là nữ trong Ban Lãnh đạo Cơ quan, đáp ứng chỉ tiêu 1: có ít nhất 01 lãnh đạo là nữ trong Ban lãnh đạo đơn vị.

- Đến nay, Cơ quan TTGSNH có tỷ lệ nữ chiếm 61,35% tổng số lao động; Tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý chiếm 42,34% trong tổng số lãnh đạo; Tỷ lệ nữ được quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng giai đoạn 2016-2021 là 49% so với tổng số cán bộ được quy hoạch; Tỷ lệ nữ quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp Vụ giai đoạn 2016-2021 đạt trên 37,8% so với tổng số cán bộ được quy hoạch, đáp ứng chỉ tiêu 2.

- Tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy chiếm 26,1%, đáp ứng chỉ tiêu 3, trong đó tỷ lệ nữ là Đảng viên chiếm 56,2%; tỷ lệ nữ tham gia cấp chi ủy 28,9%, tỷ lệ nữ tham gia cấp đảng ủy trở lên chiếm 12,5%.

Mục tiêu 2: Giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động việc làm; tăng cường sự tiếp cận của phụ nữ nghèo ở nông thôn, phụ nữ người dân tộc thiểu số đối với các nguồn lực kinh tế, thị trường lao động:

Tổng số cán bộ, công chức mới được tuyển dụng và tiếp nhận trong 5 năm (2016-2020) là 72 người, trong đó tỷ lệ nữ chiếm 63,9%.

Mục tiêu 3: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, từng bước bảo đảm sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo:

- Số cán bộ nữ được cử đi đào tạo sau đại học chiếm tỷ lệ 60% so với cán bộ được cử đi đào tạo sau đại học. Đặc biệt, Cơ quan TTGSNH đã có 01 cán bộ nữ được cử đi đào tạo tiến sĩ chiếm 100% so với cán bộ được cử đi học tiến sĩ.

- Tỷ lệ nữ công chức được đào tạo nâng cao về nghiệp vụ, chính trị, hành chính chiếm 45,23% tổng số cán bộ.

- Tỷ lệ nữ công chức được đào tạo về chuyên môn, tin học và ngoại ngữ đạt 36,98 % so với tổng số lượt cán bộ được cử đi đào tạo.

- Trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng, Quy chế cử công chức đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài bằng nguồn Ngân sách nhà nước đã quy định tuổi cử đi đào tạo, bồi dưỡng của nam và nữ là bằng nhau.

- Khi thực hiện miễn thi ngoại ngữ trong các kỳ thi hoặc xét nâng ngạch công chức thì cán bộ, công chức nữ được giảm 5 tuổi so với nam giới.

Mục tiêu 4: Bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe:

- Cơ quan TTGSNH có 100% số cán bộ nữ được khám sức khỏe định kỳ hàng năm và khám chuyên khoa sản hàng năm.

- 100% cán bộ nữ được hưởng chế độ thai sản, nghỉ ốm, nghỉ dưỡng sức, nghỉ thời kỳ kinh nguyệt....

Các biện pháp Cơ quan TTGSNH đã thực hiện để đạt được mục tiêu nêu trên bao gồm:

-Thực hiện tuyên truyền, phổ biến trong toàn Cơ quan về 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; Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24/12/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020; Tuyên truyền, phổ biến về Luật Bình đẳng giới và các văn bản hướng dẫn; Kế hoạch hành động về bình đẳng giới và Vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020 (ban hành kèm theo Quyết định số 2498/QĐ-NHNN ngày 23/12/2016).

- Do đặc thù công việc là hay phải đi công tác xa nhà, hiểu được sự vất vả của các chị em khi vừa phải thu xếp việc gia đình vừa phải hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, Ban lãnh đạo Cơ quan TTGSNH và lãnh đạo các đơn vị thuộc Cơ quan đã phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan, Ban nữ công, Đoàn Thanh niên thực hiện nhiều hoạt động, triển khai chính sách động viên, quan tâm giúp đỡ nhiều hơn để các chị em được động viên kịp thời, tăng động lực làm việc và yên tâm công tác.

- Tạo cơ hội được đào tạo (trong và ngoài nước về nghiệp vụ ngân hàng, nghiệp vụ thanh tra, ngoại ngữ, quản lý hành chính nhà nước...) để phát triển, nâng cao trình độ cho các cán bộ nữ trong Cơ quan. Đến nay, đội ngũ cán bộ nữ trong Cơ quan ngày càng trưởng thành, năng lực, trình độ được nâng cao rõ rệt..

- Công tác quy hoạch, đề xuất bổ nhiệm cán bộ nữ cũng được lãnh đạo Cơ quan quan tâm, thực hiện. Những cán bộ nữ đủ điều kiện và trình độ đều được lãnh đạo Cơ quan đề xuất vào quy hoạch các vị trí lãnh đạo trong Cơ quan. Kết quả đạt được: tỷ lệ nữ trong Cơ quan làm lãnh đạo, quản lý và nằm trong quy hoạch lãnh đạo luôn chiếm tỷ lệ cao.

Một số kết quả đáng ghi nhận trong công tác bình đẳng giới và VSTBPN tại Cơ quan TTGSNH trong giai đoạn 2016-2020 như sau:

- Thông qua công tác tuyên truyền, phổ biến đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và các văn bản hướng dẫn của các Bộ, Ngành liên quan của Ban vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng, Ban lãnh đạo Cơ quan TTGSNH đã được trang bị những kiến thức, hiểu biết về bình đẳng giới và nhận thức rõ vai trò, vị trí, trách nhiệm của mình trong công tác này, từ đó góp phần chuyển biến tích cực trong công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ trong Cơ quan nói riêng trong mọi mặt, qua đó góp phần hoàn thành đạt và vượt các chỉ tiêu đề ra...

- Cùng với sự quan tâm, tạo điều kiện đối với cán bộ nữ của Ban lãnh đạo NHNN, Cơ quan TTGSNH, đội ngũ cán bộ nữ trong Cơ quan TTGSNH ngày càng lớn mạnh cả về chất và lượng, đóng góp quan trọng vào việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của Cơ quan TTGSNH nói riêng và vào sự phát triển của ngành Ngân hàng nói chung, cụ thể:

- Cơ quan TTGSNH đã xây dựng được sự bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị, trong đó: (1) Nam, nữ bình đẳng trong tham gia quản lý nhà nước, tham gia hoạt động xã hội; (2) Nam, nữ bình đẳng trong tham gia xây dựng và thực hiện quy định, quy chế của Cơ quan TTGSNH; (3) Nam, nữ bình đẳng trong việc tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử vào Ban Lãnh đạo Cơ quan TTGSNH; (4) Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo của Cơ quan; (5) Bảo đảm tỷ lệ nữ thích đáng trong bổ nhiệm các chức danh trong Cơ quan TTGSNH phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

- Công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức bình đẳng giới trong toàn Cơ quan TTGSNH đã đạt được những kết quả: (1) đã từng bước giúp cho toàn Cơ quan thấy rõ thực trạng của vấn đề bất bình đẳng giới, từ đó có được nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của bình đẳng giới đối với sự phát triển xã hội, (2) làm chuyển biến nhận thức và hành vi của cán bộ về vị thế của phụ nữ trong gia đình và cơ quan, (3) giúp cho phụ nữ tự tin để khẳng định được đúng vị trí, vai trò của mình trong gia đình và xã hội.

- Về cơ bản các quy định về quyền và nghĩa vụ của cán bộ nam và nữ là như nhau trong hoạt động của Cơ quan; các quy định về đánh giá, khen thưởng, kỷ luật không phân biệt nam và nữ; việc áp dụng các hình thức kỷ luật khi công chức nữ vi phạm kỷ luật vẫn tính đến giai đoạn mang thai, nuôi con nhỏ; tuổi dự tuyển công chức đối với cả nam và nữ hiện nay là như nhau; quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo, tuổi bổ nhiệm lần đầu cho các vị trí lãnh đạo từ cấp trưởng, phó phòng và tương đương trở lên cho cả cán bộ nam và nữ đều như nhau. Chính sách tiền lương và các chế độ phụ cấp chi trả không phân biệt cán bộ nam và nữ. Qua đó, mọi người đều sẽ có những cơ hội như nhau liên quan đến quyền được bảo đảm thực thi công vụ, quyền hưởng lương, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; bảo đảm việc tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ công chức nam và nữ như nhau, thu hút những người thực sự có năng lực (cả nam và nữ) tham gia vào quá trình phục vụ nhân dân và xã hội. Đồng thời đó cũng là giải pháp góp phần thúc đẩy sự nghiệp vì sự tiến bộ của phụ nữ hiện nay.

Một số khó khăn, vướng mắc

- Mặc dù cấp ủy, lãnh đạo các cấp đã quan tâm đến công tác cán bộ nữ nhưng nhìn chung tỷ lệ cán bộ quản lý, lãnh đạo nữ giữ chức vụ từ Phó Vụ trưởng và tương đương trở lên còn chưa cao, chưa tương xứng với năng lực và sự phát triển của đội ngũ nữ cán bộ, công chức Cơ quan TTGSNH. Phụ nữ chủ yếu giữ chức vụ lãnh đạo cấp phòng, cấp phó với vai trò tham mưu giúp việc.

- Do quan niệm, định kiến và tính cách của người phụ nữ Việt Nam từ trước đến nay, một bộ phận nhỏ cán bộ nữ vẫn còn tư tưởng an phận, hy sinh bản thân để dành nhiều thời gian chăm sóc cho gia đình hơn thay vì cố gắng phấn đấu thể hiện năng lực, tham gia học tập nâng cao trình độ, dẫn đến giảm

cơ hội thăng tiến, phát triển sự nghiệp, hạn chế sự tham gia của cán bộ nữ trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý.

Kiến nghị, đề xuất

- Mặc dù công tác bình đẳng giới và nâng cao vị thế cho phụ nữ có nhiều tiến bộ đáng kể trong giai đoạn 2016-2020 vừa qua, nhưng trên thực tế khoảng cách về giới vẫn còn tồn tại; vẫn còn định kiến giới, phân biệt đối xử với lao động nữ trong tuyển dụng, tư tưởng trọng nam hơn nữ còn tồn tại, gánh nặng gia đình cũng làm cản trở sự tiến bộ của phụ nữ. Đây là một khó khăn cho công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ giai đoạn tới.

- Sự quan tâm, chỉ đạo của Đảng ủy, Ban Lãnh đạo Cơ quan TTGSNH có ý nghĩa rất quan trọng đối với công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ, từ đó có nhiều biện pháp thiết thực, hiệu quả hơn để triển khai và thực hiện tốt các mục tiêu vì sự tiến bộ của phụ nữ.

- Cần tăng cường nâng cao nhận thức của các cấp ủy cơ sở, các cấp lãnh đạo chuyên môn, đoàn thể về bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ. Bên cạnh đó, thành viên Ban VSTBPN, cán bộ đầu mối tham mưu về giới phải được trang bị đầy đủ kiến thức pháp luật về bình đẳng giới, có tinh thần trách nhiệm cao, say mê và nhiệt tình với công tác này thì hoạt động mới đạt kết quả tốt tích cực hơn nữa.

- Nâng cao hơn nữa công tác rà soát văn bản quy phạm pháp luật về bình đẳng giới, bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi văn bản quy phạm pháp luật, tăng các chính sách bù đắp dành riêng thích hợp cho phụ nữ theo từng nhóm như nhóm nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động...

- Thực hiện tốt các quy định pháp luật về bình đẳng giới tại đơn vị, tạo cơ hội nâng cao vị thế, vai trò cho phụ nữ. Lồng ghép công tác bình đẳng giới vào nhiệm vụ chính trị và chương trình công tác của Cơ quan TTGSNH.

- Bình đẳng giới thực chất chỉ có ý nghĩa khi các quy định của pháp luật được thực thi nghiêm túc trên thực tiễn thông qua chuyển biến nhận thức về vai trò, vị thế phụ nữ trong gia đình và xã hội, tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực, thụ hưởng như nhau những thành quả của sự phát triển của cả nữ giới và nam giới./.

KẾT QUẢ THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI, VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ TẠI BẢO HIỂM TIỀN GỬI VIỆT NAM

**Ban Vì sự tiến bộ Phụ nữ
Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam**

Thời gian qua, hoạt động bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ của Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam đạt được những kết quả quan trọng. Các cấp ủy Đảng, Ban lãnh đạo đã quan tâm, tạo điều kiện để Ban vì sự tiến bộ phụ nữ triển khai nhiều hoạt động thiết thực, tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ vươn lên học tập, cống hiến làm việc, xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, góp phần thúc đẩy phát triển hệ thống ngân hàng.

I. Bối cảnh

Tại Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam, số cán bộ nữ là 502/833 cán bộ, chiếm 60.26%. Nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, đặc biệt là lao động nữ, Ban Lãnh đạo Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam đã kịp thời chỉ đạo, đảm bảo công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ tại Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam luôn được triển khai hiệu quả, nâng cao vị thế của phụ nữ trong các lĩnh vực cuộc sống thông qua tăng cường sự tham gia lãnh đạo và quản lý của phụ nữ; thực hiện nguyên tắc bình đẳng giữa nam và nữ; lồng ghép cơ chế, chính sách cụ thể về độ tuổi trong quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm đối với cán bộ viên chức và người lao động nữ; chăm lo, cải thiện môi trường sống, chính sách thai sản đối với cán bộ nữ, góp phần thực hiện Kế hoạch hành động về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng.

Số lượng cán bộ chuyên trách, kiêm nhiệm làm công tác bình đẳng giới: Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ (Ban VSTBPN) Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam đang trong quá trình kiện toàn, bổ sung và thay thế nhân sự phù hợp trong toàn hệ thống (do một số cán bộ nghỉ hưu theo chế độ hoặc chuyển công tác). Hiện nay, Ban VSTBPN Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam gồm 16 thành viên (08 thành viên là nam và 08 thành viên là nữ), trong đó, 01 đồng chí thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị giữ chức vụ Trưởng ban.

II. Kết quả thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu của Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016 - 2020

1. Mục tiêu 1: Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị

- Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam có 02 lãnh đạo là nữ trong Ban lãnh đạo Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam, vượt kế hoạch, chỉ tiêu đã đề ra của Ban VSTBPN ngành Ngân hàng.

- 100% đơn vị thuộc Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ. Cụ thể như sau:

+ Số lượng, tỷ lệ nữ trong đơn vị là 502/833 người, đạt 60.26%;

+ Số lượng, tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo quản lý là 105/206 người, đạt 50.97%;

+ Số lượng, tỷ lệ nữ được quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2021 - 2026 là 216/335 người, đạt 64.47%;

+ Tỷ lệ nữ tham gia Cấp ủy Đảng đạt tỷ lệ cao, cụ thể như sau:

+ Số lượng, tỷ lệ nữ đảng viên là 226/403 người, đạt 56.07%;

+ Số lượng, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy các cấp là 35/63 người, đạt 55.55%.

2. Mục tiêu 2: Giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm; tăng cường sự tiếp cận của phụ nữ nghèo ở nông thôn, phụ nữ người dân tộc thiểu số đối với các nguồn lực kinh tế, thị trường lao động.

Kết quả thực hiện mục tiêu: Tỷ lệ cán bộ được tuyển dụng cán bộ nữ tại Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam hàng năm luôn được chú trọng, trong năm 2019, số cán bộ nữ được tuyển dụng đạt 63.15%.

3. Mục tiêu 3: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, từng bước bảo đảm sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo.

Kết quả thực hiện mục tiêu: Năm 2019, số cán bộ nữ của Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam được cử đi đào tạo, bồi dưỡng: cao cấp lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo quản lý, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học và công tác bình đẳng giới là 211/322 cán bộ, chiếm 65.52%, vượt chỉ tiêu đề ra.

4. Mục tiêu 4; Bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe

Tại Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam, 100% người lao động nữ được khám sức khỏe định kỳ hàng năm và khám chuyên khoa nữ, như: năm 2019 số cán bộ nữ được khám sức khỏe định kỳ là 502/833 cán bộ; 502/502 cán bộ nữ được khám chuyên khoa phụ sản, đạt tỷ lệ 100% chỉ tiêu đề ra.

5. Mục tiêu 7: Nâng cao năng lực quản lý nhà nước về bình đẳng giới

Kết quả thực hiện 4 chỉ tiêu

- Chỉ tiêu 1: 100% người lao động của Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam được tuyên truyền nâng cao nhận thức về bình đẳng giới.

- Chỉ tiêu 2: 100% thành viên các bộ phận soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật được xác định có nội dung liên quan đến bình đẳng giới được tập huấn kiến thức về giới, phân tích và lồng ghép giới.

- Chỉ tiêu 3: 100% thành viên Ban VSTBPN Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam và thư ký thường trực Ban được tập huấn nghiệp vụ và cập nhật kiến thức về bình đẳng giới.

- Chỉ tiêu 4: 100% lao động nữ trong diện quy hoạch từ cấp phòng trở lên, được trang bị kiến thức về bình đẳng giới, hoàn thiện các văn bằng tiêu chuẩn theo quy định và kỹ năng lãnh đạo.

III. Đánh giá việc triển khai các giải pháp chung thực hiện Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016 - 2020

1. Thuận lợi

- Nhận được sự quan tâm chỉ đạo của Ban lãnh đạo Ngân hàng Nhà nước, Ban giai đoạn 2016-2020 ngành Ngân hàng, Ban lãnh đạo Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam, Ban VSTBPN Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam luôn quan tâm, tạo điều kiện để người lao động nữ phát huy vai trò của bản thân trong chuyên môn nghiệp vụ tại cơ quan cũng như vai trò của người phụ nữ trong gia đình. Thực hiện tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ nữ. Quyền lợi, chế độ của cán bộ nữ tại đơn vị được thực hiện đầy đủ. Phân công công việc phù hợp với sức khỏe đối với phụ nữ đang mang thai, nuôi con nhỏ, tổ chức khám chuyên khoa nữ đầy đủ theo quy định.

- Hàng năm, Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam thường xuyên quan tâm tổ chức thực hiện công tác tuyên truyền giáo dục chính trị, tư tưởng đối với cán

bộ nữ trong toàn hệ thống, kịp thời phổ biến, quán triệt và triển khai thực hiện tốt các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước với nội dung và hình thức đa dạng phù hợp với yêu cầu thực tế, đáng chú ý việc tập trung đẩy mạnh các hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới trong các lĩnh vực, trong đó ưu tiên lĩnh vực chính trị nhằm hướng tới đại hội Đảng nhiệm kỳ 2020-2025... Động viên chị em học tập, nắm bắt, thực hiện đúng, đầy đủ các chủ trương, chính sách pháp luật của Nhà nước, các quy định, quy chế của ngành. Công tác tuyên truyền và phổ biến chính sách pháp luật về bình đẳng giới được thực hiện liên tục, thường xuyên và lồng ghép vào các nội dung hoạt động, sinh hoạt của Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam trên toàn hệ thống, góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các tập thể và cá nhân trong đơn vị đối với công tác bình đẳng giới. Từ đó, tạo chuyển biến tích cực trong nhận thức, hành động về giới và bình đẳng giới cho cán bộ, đồng thời khẳng định vai trò của cán bộ nữ trong các hoạt động.

- Cấp ủy đảng và chính quyền kết hợp chặt chẽ với các tổ chức đoàn thể lồng ghép quán triệt, triển khai các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới và chương trình hành động của Ban VSTBPN Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam. Chỉ đạo các Ban VSTBPN cơ sở triển khai thực hiện kế hoạch hoạt động và giám sát chặt chẽ việc thực hiện bình đẳng giới và các vấn đề liên quan đến công tác nữ. Phối hợp với Công đoàn lồng ghép trong các buổi sinh hoạt của Công đoàn những nội dung tuyên truyền nhận thức về giới và bình đẳng giới. Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam luôn thực hiện tốt công tác thống kê thông tin, báo cáo về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ theo quy định.

2. Khó khăn

- Bên cạnh kết quả đạt được, công tác cán bộ nữ còn một số hạn chế, cụ thể: Tỷ lệ nữ có trình độ lý luận chính trị cao cấp và trình độ chuyên môn sau đại học còn hạn chế; Trong quá trình quy hoạch, bổ nhiệm nữ cán bộ có đủ tiêu chuẩn, trình độ về mọi mặt ngang bằng nam giới, tuy nhiên một số trường hợp chưa nhận được sự đồng tình, ủng hộ cao; Do nhiều trường hợp cán bộ nữ có con nhỏ nên việc tham gia các hoạt động tập thể hoặc đi công tác còn hạn chế, gây ảnh hưởng tới công việc.

- Do các thành viên của Ban VSTBPN làm công tác kiêm nhiệm, phụ trách nhiều mảng công tác khác nhau nên hạn chế về mặt thời gian tham gia công tác; Tài liệu, hình thức tuyên truyền về giới và bình đẳng giới chưa nhiều; Kinh phí đầu tư cho lĩnh vực bình đẳng giới còn hạn chế.

IV. Đề xuất, kiến nghị

- Các Bộ, ngành liên quan sát sao, chỉ đạo cụ thể hơn nữa các văn bản về bình đẳng giới.

- Thường xuyên tổ chức các hình thức hoạt động bình đẳng giới và tập huấn nâng cao kỹ năng hoạt động cho cán bộ làm công tác bình đẳng giới./.

GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG THÚC ĐẨY BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ NÂNG CAO TỶ LỆ CÁN BỘ NỮ THAM GIA LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

Ông Nguyễn Văn Tân

**PCT Thường trực Công đoàn NHVN,
Thành viên Ban VSTBPN ngành Ngân hàng**

Như chúng ta đã biết, bình đẳng giới đã và đang là vấn đề được mọi quốc gia trên thế giới đặc biệt quan tâm. Tại Hội nghị Thượng đỉnh Liên hợp quốc về phát triển bền vững diễn ra tại New York, Mỹ - năm 2015, 193 quốc gia thành viên đã thông qua 17 mục tiêu phát triển bền vững, trong đó mục tiêu số 5 là “Đạt được bình đẳng giới và trao quyền cho tất cả phụ nữ và trẻ em gái”. Ở Việt Nam, bình đẳng giới là một trong những mục tiêu quan trọng được Đảng, Nhà nước ta đặt ra trong thời kỳ đổi mới đất nước. Cụ thể là, Việt Nam đã phê chuẩn hầu hết các Công ước quốc tế liên quan đến bình đẳng giới và quyền của phụ nữ, gần đây trong các diễn đàn khu vực và quốc tế Việt Nam đã có nhiều sáng kiến đề xuất hữu hiệu liên quan đến vấn đề bình đẳng giới và quyền của phụ nữ, đồng thời Việt Nam đã nỗ lực triển khai nhiều chủ trương, chính sách nhằm tạo ra cơ hội bình đẳng cho phụ nữ trong mọi lĩnh vực (chính trị, kinh tế, xã hội) để họ phát triển một cách toàn diện, đủ bản lĩnh, tự tin hơn.

Thực hiện Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 và các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của Ủy ban Quốc gia về bình đẳng giới, Tổng Liên đoàn LĐVN và các cấp bộ, ngành cũng đã ban hành nhiều chỉ thị, nghị quyết, chương trình, kế hoạch hành động nhằm hướng dẫn các đơn vị thuộc phạm vi quản lý triển khai thực hiện có hiệu quả công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ. Đối với ngành Ngân hàng, Thống đốc NHNN đã ban hành Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016 – 2020 kèm theo Quyết định số 1445/QĐ-NHNN Ngày 14/7/2016. Tuy nhiên, trên thực tế cho thấy, phụ nữ Việt Nam nói chung và lao động nữ nói riêng vẫn đang gặp phải không ít khó khăn, thách thức về chất lượng cuộc sống, điều kiện lao động, vấn đề việc làm, cơ hội thăng tiến và chịu khá nhiều áp lực trong công việc,...

Với những nỗ lực và thành tích đạt được, Việt Nam đã được các tổ chức quốc tế đánh giá là một trong những quốc gia xóa bỏ “khoảng cách giới” nhanh nhất trong 20 năm qua. Theo báo cáo Phát triển con người năm 2016, Việt Nam được xếp ở nhóm 1 trong 5 nhóm xếp hạng về bình đẳng giới -

nhóm các quốc gia có tình trạng bình đẳng giới tốt nhất trên thế giới. Mặc dù vậy, chúng ta vẫn đang phải đối mặt với nhiều thách thức về bình đẳng giới, như: Sự tham gia của phụ nữ trong quản lý và lãnh đạo ở các cấp còn thấp; lao động nữ có thu nhập bình quân thấp hơn nam giới; lao động nữ là đối tượng dễ bị rủi ro và tổn thương hơn khi doanh nghiệp có nhu cầu cắt giảm nhân công. Và có tới 98% số doanh nghiệp do nữ làm chủ có quy mô vừa, nhỏ và siêu nhỏ, lợi nhuận thấp,...

Tóm lại, thực trạng tỷ lệ cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý còn thấp, chưa tương xứng với chất lượng, trình độ của nữ cán bộ và hiện đang là “vấn đề về giới” khiến chúng ta cần đặc biệt quan tâm mà nguyên nhân căn bản và chủ yếu tạo nên sự “bất bình đẳng giới” lại chính là vì sự “định kiến giới” - đó là những nhận thức, thái độ, đánh giá thiên lệch và cách suy nghĩ truyền thống của mỗi cá nhân, tổ chức, xã hội về cách ứng xử và sự khác biệt về đặc điểm, vai trò, vị trí, năng lực của nam và nữ đã tồn tại từ bao đời nay (trong đó, phụ nữ luôn được cho là chân yếu – tay mềm, không làm được việc lớn, việc quan trọng; bổn phận, trách nhiệm chính là ở nhà nội trợ và chăm sóc gia đình, con cái; trong khi nam giới vẫn được xem là người giữ vai trò then chốt, trụ cột trong gia đình và xã hội, tham gia nhiều hơn vào các vị trí lãnh đạo, quản lý, nhất là vị trí lãnh đạo cấp trưởng và cấp cao). Vấn đề đặt ra là phải làm gì để thay đổi tư duy, dẫn đến thay đổi thái độ, hành vi và tiến tới xóa bỏ định kiến giới.

Mặt khác, việc quy định độ tuổi nghỉ hưu của nữ thấp hơn nam 5 tuổi (từ nhiều năm nay), tỷ lệ % hưởng lương hưu khác nhau giữa lao động nam và nữ từ 01/01/2018,...(như quy định của pháp luật và Luật BHXH hiện hành); cho đến năm 2021 khi Bộ luật Lao động 2019 chính thức có hiệu lực, độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ tiếp tục thấp hơn của nam giới 2 tuổi,... là nguyên nhân hạn chế đối với phụ nữ trong tiếp cận cơ hội tham gia đào tạo, bồi dưỡng, làm ảnh hưởng đến tuổi bổ nhiệm lần đầu, công tác quy hoạch, sắp xếp cán bộ cũng như tâm lý của lao động nữ, trong đó CBĐVNLD nữ có phần chịu thiệt thòi hơn. Do vậy, Đảng, Nhà nước, các cơ quan chức năng liên quan tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung, tìm giải pháp hữu hiệu để cải thiện chế độ, chính sách, đảm bảo quyền lợi đối với lao động nữ.

Hơn nữa, trong xu thế phát triển của xã hội sự cạnh tranh ngày càng gay gắt, khốc liệt, áp lực giữa công việc và gia đình ngày càng gia tăng – là gánh nặng đối với phụ nữ, khiến cho nữ CBĐVNLD bị hạn chế trong việc học tập nâng cao trình độ, dẫn đến thiếu tự tin, hạn chế khả năng và cơ hội cải thiện vị trí việc làm, gia tăng thu nhập, tham gia công tác xã hội,... Và việc thực hiện thiên chức làm vợ, làm mẹ,... cũng là sự ràng buộc khách quan, đôi khi làm gián đoạn, hạn chế quá trình phát triển, khả năng cống hiến của phụ nữ, mà trách nhiệm của xã hội (trong đó có tổ chức công đoàn các cấp) cần tìm cách giúp họ khắc phục được những khó khăn, trở ngại, vươn lên với sự tự tin, quyết tâm khẳng định chính mình.

Thời đại ngày nay, bình đẳng giới được xác định là trách nhiệm, là vấn đề cần quan tâm của mỗi cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân hay gọi chung là của toàn xã hội. Chính vì vậy, trong công tác quản trị, điều hành chúng ta cần quan tâm lựa chọn, xây dựng, đào tạo một thể hệ cán bộ, đoàn viên, CBĐVNLD có lối tư duy, suy nghĩ mới, từ đó có quan điểm, hành động tích cực hơn về vị thế, vai trò của phụ nữ và những gì phụ nữ có thể làm, dần tiến tới xóa bỏ định kiến về giới. Và để làm được việc đó, đòi hỏi phải làm tốt công tác tuyên truyền, phổ biến, định hướng dư luận để mọi cá nhân, tổ chức thấy được vai trò, khả năng của phụ nữ (không chỉ ở nhà nội trợ và chăm sóc gia đình, mà họ hoàn toàn có thể trở thành trụ cột kinh tế, có đủ khả năng để trở thành một nhà lãnh đạo cấp cao hay nhà quản trị giỏi,...).

Gắn với việc thực hiện Chương trình hành động Quốc gia về bình đẳng giới của Thủ tướng Chính phủ giai đoạn 2011 - 2020 với 7 mục tiêu và 22 chỉ tiêu cụ thể, các cấp công đoàn trong hệ thống Công đoàn Việt Nam, đứng đầu là Tổng Liên đoàn LĐVN (thành viên trong hệ thống chính trị Việt Nam) đã xây dựng kế hoạch hành động và phổ biến quán triệt sâu rộng đến toàn thể cán bộ, đoàn viên, CBĐVNLD để thực hiện. Ngành Ngân hàng cũng đã ban hành Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016 - 2020 kèm theo Quyết định số 1445/QĐ-NHNN ngày 14/7/2016, thông qua Chương trình, Kế hoạch hành động tăng cường vận động nữ CBĐVNLD, phấn đấu bảo đảm quyền bình đẳng thực chất giữa nam và nữ CBĐVNLD về cơ hội, nghĩa vụ và quyền lợi khi tham gia các hoạt động, đáp ứng yêu cầu xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước,...

Một số giải pháp, kiến nghị nhằm tăng cường vai trò của Công đoàn trong thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý:

Một là, Công đoàn cần tiếp tục đẩy mạnh làm tốt hơn nữa công tác tuyên truyền về quyền, nghĩa vụ của lao động nữ theo quy định của pháp luật (trong đó chú trọng Bộ luật Lao động năm 2019 với những điều khoản quy định mới về quấy rối tình dục, về bình đẳng giới...) thúc đẩy bình đẳng giới ngay tại cơ quan, công sở - nơi làm việc bằng những hình thức phong phú, đa dạng, mang lại lợi ích thiết thực nhất, góp phần nâng cao nhận thức, thay đổi hành vi cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và cho chính bản thân người cán bộ, đoàn viên, lao động nữ.

Hai là, với chức năng, nhiệm vụ theo luật định, Ban chấp hành công đoàn các cấp có vai trò quan trọng trong việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể với những điều khoản quy định có lợi hơn cho người lao động, nhất là đối với đoàn viên, lao động nữ. Muốn vậy, quá trình tổ chức thực hiện, chúng ta cần tích cực, chủ động phối hợp với chuyên môn thực hiện tốt các quy định về dân chủ ở cơ sở; tiếp nhận, giải quyết kịp thời các

kiến nghị, đề xuất, thắc mắc của đoàn viên, lao động nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, phấn đấu vì mục tiêu chung của tổ chức; tích cực tham gia xây dựng chế độ, chính sách có liên quan đến quyền lợi của CBĐVNLD nữ, bảo đảm bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực (đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng, phúc lợi và các lợi quyền khác...).

Ba là, các cấp công đoàn cần tích cực, chủ động tham gia với cấp ủy, lãnh đạo chuyên môn trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý; chỉ đạo Ban nữ công cùng cấp tổ chức tốt các phong trào thi đua, qua đó kịp thời phát hiện, lựa chọn, bồi dưỡng, tạo nguồn cho công tác cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ nữ trong diện quy hoạch để họ có cơ hội được tham gia nhiều hơn vào các vị trí lãnh đạo, cán bộ chủ chốt trong cơ quan, đơn vị, trong Ngành.

Bốn là, Công đoàn tham gia đề xuất, xây dựng kế hoạch tập huấn, đào tạo (ngắn hạn và dài hạn) nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng tin học, ngoại ngữ và các kỹ năng mềm cho CBĐVNLD nói chung, cho lao động nữ nói riêng; kết hợp tuyên truyền, vận động để nữ CBĐVNLD ý thức được tầm quan trọng, sự cần thiết của việc học tập từ đó tích cực, tự giác phấn đấu vươn lên làm chủ bản thân, làm chủ gia đình và xã hội bằng sự thích ứng, phù hợp với yêu cầu và xu thế phát triển.

Năm là, hàng năm, các cấp công đoàn cần phối hợp với Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ tổ chức tập huấn nghiệp vụ nâng cao nhận thức về giới, bình đẳng giới, lồng ghép giới trong các nội dung sinh hoạt công đoàn phù hợp với điều kiện thực tế. Chú trọng bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm chức có đủ kỹ năng, tâm huyết với những kiến thức về phân tích giới, bình đẳng giới cũng như kiến thức am hiểu về gia đình, trẻ em để họ có thể tự tin khẳng định mình, cống hiến hết mình cho sự nghiệp, thuận cho công tác quy hoạch, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ trong tình hình mới.

Sáu là, Công đoàn mỗi cấp cần tập trung chỉ đạo làm tốt hơn nữa công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với lao động nữ chuyên môn các đơn vị; hỗ trợ tạo điều kiện để họ có việc làm, thu nhập ổn định, có môi trường làm việc văn minh, văn hóa, an toàn và bình đẳng. Kiến nghị Tổng Liên đoàn cần phối hợp với các bộ, ngành liên quan nghiên cứu ban hành văn bản hướng dẫn chi tiết việc thực hiện một số điều của Bộ luật Lao động năm 2019, trong đó có các điều khoản liên quan đến chính sách đối với lao động nữ, đặc biệt là việc nâng cao các điều kiện thụ hưởng, đảm bảo lợi quyền cho lao động nữ trong điều kiện, phạm vi của đơn vị, doanh nghiệp.

Bảy là, quá trình tổ chức hoạt động, công đoàn các cấp cần tham gia với chuyên môn tạo điều kiện thuận lợi nhất để nữ CBĐVNLD hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, góp phần đưa tỷ lệ lao động nữ tham gia vào các vị trí lãnh đạo, quản lý ngày càng nhiều hơn, để nữ CBĐVNLD phát huy tối đa khả

năng nội lực và những lợi thế vốn có. Đồng thời, cần tích cực tham gia xây dựng, sửa đổi, bổ sung các chế độ, chính sách nhằm đảm bảo công bằng, bình đẳng về quyền và lợi ích giữa lao động nam và lao động nữ trong việc thụ hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp,...

Ngoài ra, tùy tình hình thực tế có thể nghiên cứu kết hợp và sử dụng đồng thời nhiều giải pháp nhằm góp phần thúc đẩy bình đẳng giới một cách tích cực, mạnh mẽ và thực chất trên cơ sở thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, đảm bảo nguyên tắc tập trung - dân chủ trong công tác chỉ đạo, điều hành và quản trị cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

Trân trọng cảm ơn các quý vị đại biểu!

NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC CHI NHÁNH TỈNH LẠNG SƠN VỚI CÔNG TÁC BÌNH ĐẲNG GIỚI, VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ

Bà Trương Thu Hòa
Giám đốc NHNN Chi nhánh tỉnh Lạng Sơn
Trưởng Ban VSTBPN cơ sở

Năm 2020 có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, là năm tiến hành Đại hội Đảng các cấp, tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, năm cuối thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2020 và các Chương trình, Đề án liên quan tới bình đẳng giới, phòng ngừa, ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới giai đoạn 2016 - 2020.

Để thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu của Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016- 2020 do NHNN Việt Nam ban hành, trong những năm qua, tôi đã cùng với các đồng chí trong Ban VSTBPN Chi nhánh Lạng Sơn tham mưu tổ chức, thực hiện hiệu quả công tác bình đẳng giới và VSTBPN tại NHNN Chi nhánh tỉnh Lạng Sơn, nỗ lực hoàn thành các mục tiêu Kế hoạch hành động. Kết quả, 100% các chỉ tiêu thực hiện của Chi nhánh đều đạt và vượt so với kế hoạch đề ra, cụ thể:

Cán bộ làm công tác nữ công, công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ, và toàn thể công chức của Chi nhánh được tạo điều kiện nghiên cứu và chia sẻ các văn bản, chỉ thị, nghị quyết của các cấp quản lý, nhằm nắm vững quan điểm, chủ trương và định hướng của Đảng, Nhà nước, của Ngành về công tác cán bộ nữ; nâng cao nhận thức về giới, trách nhiệm thực hiện bình đẳng giới của lãnh đạo, đội ngũ công chức cơ quan; đặc biệt, để nam giới cũng nắm bắt được các quy định liên quan, có ý thức và trách nhiệm trong việc chia sẻ, gánh vác công việc với lao động nữ nói chung và với mẹ, vợ, con gái trong gia đình; tạo mọi điều kiện để chị em được tham gia và có cơ hội cống hiến nhiều hơn trên tất cả mọi lĩnh vực công tác của ngành, của Chi nhánh.

Tại NHNN Chi nhánh tỉnh Lạng Sơn hiện nay có tổng số 40 công chức, trong đó chị em nữ chiếm 57,5% (23/40); chị em nữ giữ các vị trí chủ chốt (Lãnh đạo, Trưởng phòng, phó trưởng phòng) chiếm 75% (9/12), trong đó, Ban lãnh đạo 02 đ/c đều là nữ; Tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy là 85,7% (6/7); Ban Chấp hành Công đoàn chiếm 57,1% (4/7); 01 đ/c là Bí thư chi đoàn thanh niên. Tỷ lệ nữ cao cũng là đặc thù của ngành, song có thể nói, nữ công chức của Chi nhánh đã được quan

tâm, đánh giá ghi nhận, tạo điều kiện cũng như nỗ lực hết mình để hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Ngoài việc thực hiện nghiêm túc các qui định về bảo đảm các quyền lợi cho lao động nữ như: chế độ thai sản, ốm đau, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, khám bệnh định kỳ... Chi nhánh còn quan tâm, chăm lo đến các điều kiện, môi trường làm việc đối với nữ công chức của Chi nhánh, bố trí các vị trí ngồi làm việc thuận tiện, ưu tiên trang bị công cụ làm việc mới hơn, tốt hơn, đẹp hơn để chị em yên tâm công tác, mỗi ngày đến cơ quan luôn tìm thấy niềm vui, giá trị của bản thân trong công việc; vận động nữ công chức giữ gìn vệ sinh môi trường làm việc, phòng chống dịch bệnh, bảo vệ sức khỏe.

Bên cạnh đó, Chi nhánh phối hợp với Công đoàn cơ sở tổ chức gặp mặt tọa đàm nhân các ngày lễ, ngày kỷ niệm trong năm như ngày quốc tế phụ nữ (8/3), ngày gia đình Việt Nam (28/6), ngày thành lập HLHPN VN (20/10)...Khuyến khích, kêu gọi nữ công chức tham gia hưởng ứng các phong trào văn hóa, thể thao, các cuộc vận động quyên góp ủng hộ các chương trình an sinh xã hội, hưởng ứng các phong trào thi đua, đặc biệt là phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, đảm việc nhà”, thi đua “Học tập và làm theo tư tưởng đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”; thu hút được đông đảo nữ công chức tham gia, tạo không khí vui tươi, sôi nổi, đoàn kết, gắn bó, khích lệ chị em phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Trong những năm qua, bản thân cùng với các đồng chí trong cấp ủy, ban lãnh đạo cơ quan luôn quan tâm, tạo điều kiện cho nữ công chức tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học, kỹ năng tổ chức hoạt động... Hiện nay, Chi nhánh có 05 đ/c là nữ được đào tạo cao cấp và 03 đ/c đang học trung cấp lý luận chính trị; 82,4% công chức nữ có trình độ thạc sĩ; giai đoạn 2016 đến 2019 tỉ lệ nữ được cử đi đào tạo nâng cao nghiệp vụ, chính trị, hành chính, tin học và ngoại ngữ ... là 198/302 lượt (chiếm 65,6%). Chủ động nghiên cứu, tìm hiểu, học tập và ứng dụng công nghệ khoa học, đặc biệt là cuộc cách mạng 4.0 vào công việc. Nhiều nữ cán bộ được giới thiệu, bồi dưỡng, qui hoạch và bổ nhiệm giữ các cương vị lãnh đạo chủ chốt tại Chi nhánh.

Bằng tình yêu nghề, lòng tự hào, tự trọng nghề nghiệp, các nữ công chức trong NHNN Lạng Sơn luôn năng động, sáng tạo trong đổi mới phương pháp làm việc, đổi mới công tác quản lý, ứng dụng công nghệ thông tin, phát huy sức mạnh tập thể, nhiều nữ công chức đã nỗ lực phấn đấu trở thành những cán bộ giỏi, có những cống hiến nhất định cho chiến lược phát triển phụ nữ ngân hàng, được lãnh

đạo các cấp ghi nhận thành tích, công nhận các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng. Từ năm 2016 đến nay có 01 chị được tặng danh hiệu Chiến sỹ thi đua ngành Ngân hàng, 01 chị được Thủ tướng Chính phủ tặng Bằng khen, 04 chị được Thống đốc NHNN tặng Bằng khen, 04 chị được Chủ tịch UBND tỉnh tặng Bằng khen và 02 chị được Công đoàn NHVN tặng Bằng khen của, hằng năm 100% chị em đạt danh hiệu “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” và 100% gia đình nữ công chức Chi nhánh đạt danh hiệu gia đình văn hóa.

Kính thưa Hội nghị!

Với cá nhân, tôi luôn cảm thấy tự hào mình là công chức của Ngành, được làm việc, được cống hiến, góp phần nhỏ bé vào sự lớn mạnh của ngành, vào sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Với trên 25 năm gắn bó với NHNN tỉnh Lạng Sơn, được rèn luyện ở các vị khác nhau, được sự quan tâm, tạo điều kiện của các thế hệ đi trước, được sự tin nhiệm, tin tưởng của lãnh đạo Ngành, công chức, viên chức của Chi nhánh, hiện nay với cương vị là Bí thư Đảng ủy, Giám đốc Chi nhánh, đồng thời được giao nhiệm vụ là Trưởng Ban VSTBPN của Chi nhánh, tôi luôn ý thức trọng trách phải gánh vác, trấn trở những việc phải thực hiện để triển khai thực hiện tốt các kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ của ngành Ngân hàng trên địa bàn tỉnh. Bản thân tôi cũng là người mẹ, người vợ, người con trong gia đình; cũng trải qua nhiều khó khăn, vất vả của cuộc sống; cũng nỗ lực học tập, tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu không ngừng trong công việc; so với nam giới, chị em nữ luôn phải nỗ lực hơn, cố gắng gấp hai, gấp ba lần, nên có thể nói tôi rất thấu hiểu và luôn chia sẻ với nữ công chức của Chi nhánh về những khó khăn phải vượt qua, đồng hành, động viên, khích lệ, tạo điều kiện để chị em vừa làm tròn bổ phận là người phụ nữ trong gia đình, vừa hoàn tốt nhiệm vụ ở cơ quan.

Kính thưa Hội nghị, với việc tổ chức, thực hiện có hiệu quả công tác bình đẳng giới; vì sự tiến bộ của phụ nữ, đã tạo động lực mạnh mẽ để nữ công chức của Chi nhánh tiếp tục phát huy tính cần cù, chịu khó của người phụ nữ Việt Nam, sự tự tin, năng động, sáng tạo để tiếp thu ứng dụng kiến thức mới, công nghệ hiện đại, vững bước và góp phần nhiệm vụ chung của Chi nhánh cũng như các mục tiêu về công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng.

Tôi xin đề xuất một số giải pháp góp phần nâng cao công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng như sau:

Một là, tiếp tục rà soát đánh giá việc thực hiện các quy định, chính sách có liên quan đến công tác cán bộ nữ tại các đơn vị từ đó tổng hợp những tồn tại, hạn chế, đề xuất, kiến nghị các biện pháp để đảm bảo chế độ cho cán bộ nữ của ngành.

Hai là, quan tâm công tác đào tạo, tạo điều kiện cho cán bộ nữ được học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và tiếp cận những kiến thức mới, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh chóng của khoa học, công nghệ trong lĩnh vực ngân hàng. Lãnh đạo cơ quan, đơn vị phải nhận thức rõ trách nhiệm và quán triệt sâu sắc việc chỉ đạo và tổ chức thực hiện các chính sách, chương trình, mục tiêu về công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ, là người truyền cảm hứng, kết nối, lắng nghe, chia sẻ trong công việc, cuộc sống, nhằm giúp chị em tự tin hơn, yên tâm công tác và cống hiến.

Ba là, tiếp tục quan tâm công tác biểu dương, khen thưởng, nhân rộng những tấm gương tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong hoạt động bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ của ngành Ngân hàng nói riêng và phụ nữ nói chung để khích lệ, động viên sự đóng góp của các điển hình đối với công tác phụ nữ.

Kính toàn thể Hội nghị,

Trên đây tôi đã chia sẻ một số kết quả nổi bật trong công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ tại NHNN Chi nhánh tỉnh Lạng Sơn. Những kết quả này là một góc nhỏ ghi nhận sự nỗ lực, phấn đấu hết mình của nữ công chức Chi nhánh. Mong rằng trong thời gian tới, công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng tiếp tục nhận được sự quan tâm chỉ đạo của Ban Cán sự Đảng, Ban lãnh đạo NHNN, sự hướng dẫn của Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ Ngành, để chị em chúng tôi có điểm tựa vững chắc, sẽ tự tin vững bước.

Cuối cùng, cho phép tôi được gửi tới các đồng chí lãnh đạo, các đồng chí đại biểu tham dự Hội nghị lời chúc sức khỏe, hạnh phúc và thành công. Chúc Hội nghị thành công tốt đẹp.

Xin trân trọng cảm ơn!

TỔ CHỨC THỰC HIỆN TỐT KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ TẠI CƠ SỞ

Bà Nguyễn Thị Hải Vân
Giám đốc NHNN Chi nhánh tỉnh Hải Dương
Trưởng Ban VSTBPN cơ sở

Trải qua các thời kỳ phát triển của đất nước, vai trò của người phụ nữ đã dần thay đổi, không còn bó hẹp trong phạm vi gia đình. Nhất là trong giai đoạn hội nhập và phát triển hiện nay, phụ nữ được tham gia vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và giữ những chức vụ quan trọng trong các doanh nghiệp, cơ quan, bộ máy nhà nước,...

Riêng với ngành ngân hàng, là ngành kinh tế có số lao động nữ luôn chiếm tỷ lệ cao. Nhận thức rõ vai trò, vị trí quan trọng của lao động nữ, ngành Ngân hàng Hải Dương đã luôn bám sát chỉ đạo của NHNN, của cấp ủy, chính quyền địa phương thực hiện tốt nhiệm vụ, mục tiêu bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ, tạo điều kiện để chị em phát huy năng lực, trí tuệ đóng góp cho sự phát triển của ngành trên địa bàn và sự phát triển của kinh tế - xã hội địa phương nói chung.

Giai đoạn 2016-2020, với vai trò là Bí thư Đảng ủy, Giám đốc NHNN chi nhánh tỉnh, Trưởng ban vì sự tiến bộ phụ nữ ngành ngân hàng tỉnh Hải Dương, bản thân tôi đã chỉ đạo thực hiện tốt quy chế hoạt động của Ban cũng như Kế hoạch hành động về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ ngành ngân hàng với nhiều giải pháp cụ thể, hiệu quả nhằm xây dựng, tạo nguồn cán bộ nữ cũng như đảm bảo các quyền cơ bản và chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho phụ nữ.

Một số kết quả đạt được:

- Về xây dựng, ban hành chương trình, kế hoạch bình đẳng giới

Chỉ đạo xây dựng Kế hoạch về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ(VSTBPN) ngành ngân hàng giai đoạn 2016-2020 cũng như kế hoạch hàng năm của ngành trên địa bàn; thành lập, ban hành quy chế hoạt động và thường xuyên kiện toàn Ban VSTBPN ngành Ngân hàng tỉnh Hải Dương để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ tham mưu cho cấp ủy, Ban lãnh đạo triển khai công tác bình đẳng giới.

Bên cạnh đó, thường xuyên quan tâm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng chính sách, pháp luật đối với các chương trình, kế hoạch phát triển ngành ngân hàng giai đoạn 2016-2020 như: kế hoạch phổ biến giáo dục pháp luật; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, người lao động; các chương trình, kế hoạch công tác của Chi nhánh, của ngành ngân hàng trên địa bàn; kịp thời giải quyết các kiến nghị có liên quan trực tiếp đến quyền lợi của lao động nữ...

- Về công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về bình đẳng giới

Chỉ đạo Ban VSTBPN ngành Ngân hàng tỉnh Hải Dương tham mưu phổ biến, tuyên truyền và triển khai đầy đủ các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, các chương trình, kế hoạch của ngành Ngân hàng về công tác bình đẳng giới, VSTBPN với nhiều hình thức đa dạng, phong phú như tổ chức Hội nghị, sinh hoạt chuyên đề, mời chuyên gia đến nói chuyện, trao đổi tọa đàm, thông qua đó đã làm chuyển biến và nâng cao nhận thức cho các cấp lãnh đạo, cán bộ, công chức, người lao động của ngành trên địa bàn về vai trò, vị trí của công tác bình đẳng giới và VSTBPN. Tích cực vận động cán bộ, công chức và người lao động hưởng ứng và nhiệt tình tham gia các phong trào, hoạt động như “Giỏi việc nước, đảm việc nhà”, “Phụ nữ 2 giỏi”; các hoạt động văn hoá văn nghệ, sinh hoạt chuyên đề nhân ngày Quốc tế phụ nữ 8/3, ngày thành lập Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam 20/10,... Từ đó lao động nữ nâng cao hiểu biết, nhận thức rõ quyền lợi, trách nhiệm, vai trò của mình trong gia đình và xã hội, tạo điều kiện cho lao động nữ phát huy năng lực, sở trường công tác, khuyến khích lao động nữ mạnh dạn phấn đấu, đảm nhiệm nhiều vị trí quan trọng.

Với việc triển khai đồng bộ các giải pháp và sự chỉ đạo sát sao, ngành Ngân hàng Hải Dương đã thực hiện đạt và vượt các chỉ tiêu Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới và Kế hoạch hành động của ngành ngân hàng về bình đẳng giới, VSTBPN giai đoạn 2016-2020:

- Thực hiện tốt công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ nữ nhất là cán bộ kế cận lãnh đạo; bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới trong bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, người lao động.

Hiện tỷ lệ nữ giới trong ngành Ngân hàng Hải Dương chiếm trên 70%, nhiều chị em nắm giữ các vị trí quan trọng, chủ chốt trong cơ quan, đơn vị. Trong đó, nữ lãnh đạo chi nhánh chiếm tỷ lệ 31,9%.

Tại NHNN chi nhánh tỉnh: Trong tổng số 56 cán bộ, công chức, người lao động, nữ có 31 chị em (chiếm tỷ lệ 55,3%). Số lượng nữ giữ chức vụ lãnh đạo tại Chi nhánh và các phòng ban thuộc Chi nhánh giai đoạn 2016-2020 là 51/86 người (chiếm tỷ lệ 59,3%); đến 30/9/2020 là 09/14 người (chiếm tỷ lệ 64%), trong đó: 2/3 nữ giữ chức vụ lãnh đạo Chi nhánh (Giám đốc và 01 Phó Giám đốc); 7/11 nữ giữ chức vụ lãnh đạo cấp phòng (63,6%); tỷ lệ nữ quy hoạch các chức vụ lãnh đạo giai đoạn 2016-2021 là 19/30 người (63,3%), giai đoạn 2021-2026 là 23/38 người (61%); Đảng bộ Chi nhánh có 27/48 đảng viên là nữ (chiếm 56,2%). Ban chấp hành Đảng bộ nhiệm kỳ 2015-2020 bầu ra 9 đồng chí, trong đó nữ 7 người, chiếm 77,8%; nhiệm kỳ 2020-2025 có 5/7 nữ (chiếm 71%).

- Thực hiện tốt các chế độ, quan tâm chăm sóc sức khỏe với lao động nữ. Hàng năm, 100% nữ lao động trong chi nhánh và các ngân hàng được khám sức khỏe định kỳ, đảm bảo đủ sức khỏe để phục vụ công tác.

- Bên cạnh đó, phối hợp chặt chẽ với Liên đoàn lao động tỉnh Hải Dương, Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh Hải Dương, các tổ chức đoàn thể như Công đoàn, Nữ Công, Đoàn thanh niên, Hội cựu chiến binh để thực hiện các chương trình về chế độ, chính sách, chương trình công tác bình đẳng giới, hoạt động VSTBPN, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của phụ nữ và trẻ em.

Ngoài ra, với vai trò là Tỉnh ủy viên, được sinh hoạt, học tập và tham dự nhiều cuộc họp của tỉnh, với các ngành, tôi có cơ hội nói lên tiếng nói của ngành cũng như tham gia có trách nhiệm và chất lượng đối với các lĩnh vực đời sống xã hội. Đặc biệt đối với các vấn đề về phụ nữ, bình đẳng giới, tôi đã đề xuất, kiến nghị tỉnh quan tâm đến chính sách cho cán bộ nữ như các chế độ chăm sóc sức khỏe, bồi dưỡng kiến thức, năng lực cho chị em... để từ đó chị em hoàn thiện bản thân, nâng cao bản lĩnh, trình độ, kỹ năng hoạt động trên mọi lĩnh vực, cũng như khơi dậy, phát huy tiềm năng của phụ nữ, qua đó góp phần thực hiện tốt mục tiêu bình đẳng giới, đảm bảo cho sự phát triển bền vững của đất nước, của ngành ngân hàng.

Là nữ lãnh đạo của Chi nhánh và toàn ngành trên địa bàn, bản thân tôi thấy rằng thật vinh dự tự hào nhưng cũng vô cùng khó khăn, vất vả. Thời gian tới, để làm tốt hơn nữa công tác bình đẳng giới, VSTBPN, trên vai trò Trưởng ban sẽ tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo Ban để tham mưu, tổ chức thực hiện tốt các chỉ tiêu, nhiệm vụ góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu bình đẳng giới của

ngành ngân hàng nói chung và Hải Dương nói riêng. Theo đó ngành ngân hàng Hải Dương xác định và thực hiện:

Một là, tiếp tục quán triệt các quan điểm, mục tiêu của Đảng, Chính phủ về công tác phụ nữ trong tình hình mới nhằm nâng cao hơn nữa nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, lãnh đạo chuyên môn và các tổ chức đoàn thể các đơn vị trong công tác bình đẳng giới và thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ. Từ đó, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ và hiệu quả trong công tác phụ nữ và bình đẳng giới ở từng đơn vị;

Hai là, tiếp tục bám sát mục tiêu, nhiệm vụ tại Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020; Chương trình mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới và Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng để đề ra các giải pháp, biện pháp đối với từng mục tiêu cụ thể và triển khai thực hiện có hiệu quả trên địa bàn;

Ba là, tiếp tục quan tâm đến công tác cán bộ nữ, công tác bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ làm công tác bình đẳng giới.

Bốn là, chỉ đạo các chi nhánh ngân hàng trên địa bàn tăng cường tổ chức các Hội thảo, tọa đàm, nói chuyện chuyên đề về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ, có gắn với đặc thù hoạt động của từng đơn vị và của ngành.

Năm là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện công tác bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ tại các đơn vị.

Để triển khai tốt các nhiệm vụ, giải pháp trên, ngành Ngân hàng trên địa bàn rất mong tiếp tục nhận được sự quan tâm, hỗ trợ của cấp ủy, Ban lãnh đạo NHNN, Ban VSTBPN ngành trong công tác đào tạo, tập huấn, hướng dẫn nâng cao kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ cán bộ làm công tác bình đẳng giới để cải tiến phương pháp, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động.

Trên đây là một số ý kiến tham luận của tôi tại Hội nghị. Một lần nữa kính chúc sức khỏe các đồng chí, chúc Hội nghị thành công tốt đẹp./.

**KINH NGHIỆM TRONG VIỆC CHỈ ĐẠO, TRIỂN KHAI
VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN CÔNG TÁC BÌNH ĐẲNG GIỚI,
VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ TẠI NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC
CHI NHÁNH TỈNH BẮC KẠN**

Bà Đoàn Thị Hạnh
Giám đốc NHNN - Chi nhánh tỉnh Bắc Kạn,
Trưởng Ban VSTBPN cơ sở

Trong những năm qua, Ngân hàng Nhà nước Chi nhánh tỉnh Bắc Kạn luôn bám sát các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, các chương trình, kế hoạch hành động về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng, của tỉnh và triển khai phù hợp với điều kiện thực tiễn tại đơn vị. Với đội ngũ nữ công chức, người lao động chiếm 52% trong tổng biên chế, có mặt ở tất cả các phòng, ban trong Chi nhánh, đặc biệt Ban Giám đốc có 2/3 là nữ, Lãnh đạo cấp phòng có trên 50% cán bộ nữ; trình độ và kỹ năng của nữ cán bộ, công chức ngày càng được nâng cao, luôn nỗ lực phấn đấu, đoàn kết, thống nhất, là lực lượng quan trọng góp phần thực hiện tốt chức năng quản lý Nhà nước về lĩnh vực tiền tệ, hoạt động ngân hàng trên địa bàn, thực hiện các nghiệp vụ Ngân hàng Trung ương được ủy quyền, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

Tuy nhiên, do quy mô kinh tế của tỉnh còn nhỏ bé, hoạt động sản xuất, kinh doanh gặp nhiều khó khăn, thiên tai, dịch bệnh trên diện rộng đã ảnh hưởng không nhỏ đến việc thực hiện các chỉ tiêu hoạt động ngân hàng trên địa bàn, tạo áp lực không nhỏ đối với cán bộ, nhân viên ngân hàng nói chung và cán bộ, lao động nữ nói riêng.

Vượt qua những khó khăn, thách thức đó, qua 5 năm thực hiện Chiến lược quốc gia và Kế hoạch hành động về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020, Chi nhánh đã đạt và hoàn thành vượt mức các mục tiêu bình đẳng giới. Bản thân cán bộ, công chức nữ ngày càng nhận thức đầy đủ hơn vị trí, trách nhiệm của mình trong công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn và thực hiện tốt vai trò trong gia đình, trong xã hội.

Với vai trò Bí thư Chi bộ, Giám đốc Chi nhánh, Trưởng Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ cơ sở, tôi xin phép được chia sẻ một số kinh nghiệm trong việc chỉ

đạo, triển khai và tổ chức thực hiện công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ tại Ngân hàng Nhà nước Chi nhánh tỉnh Bắc Kạn như sau:

- Cùng với Cấp ủy, Ban Giám đốc Chi nhánh tập trung công tác lãnh đạo, chỉ đạo, xây dựng kế hoạch, lồng ghép công tác bình đẳng giới vào các chương trình, kế hoạch thực hiện nhiệm vụ chính trị của đơn vị. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, triển khai cơ chế chính sách, nâng cao nhận thức, trách nhiệm và hành động về bình đẳng giới.

- Trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về lĩnh vực tiền tệ, hoạt động Ngân hàng trên địa bàn, chỉ đạo các Chi nhánh Ngân hàng triển khai thực hiện các chính sách tín dụng nói chung và các chương trình tín dụng ưu đãi đối với lao động nữ như: cho vay sản xuất, kinh doanh, giải quyết việc làm, cho vay hộ nghèo, hộ đồng bào dân tộc thiểu số; cho vay phát triển nông nghiệp nông thôn và các chương trình tín dụng khác; cho vay ủy thác, ký kết thỏa thuận cho vay liên kết qua thông qua tổ chức Hội phụ nữ các cấp. Chỉ đạo các Ngân hàng thực hiện các biện pháp tuyên truyền, hướng dẫn về thủ tục vay vốn, thường xuyên quan tâm, giám sát, hỗ trợ tháo gỡ khó khăn, nâng cao hiệu quả sử dụng vốn vay góp phần tạo công ăn việc làm, giảm nghèo, nâng cao chất lượng đời sống người dân, đặc biệt đối với nữ người lao động và gia đình. Tham mưu với UBND tỉnh trong chỉ đạo, kiểm tra hoạt động của Quỹ hỗ trợ phụ nữ phát triển tỉnh; cấp phép, hướng dẫn, theo dõi, kiểm tra đối với các chương trình, dự án tài chính vi mô của tổ chức Hội phụ nữ, đảm bảo hoạt động hiệu quả, đúng pháp luật, tạo điều kiện cho phụ nữ ở vùng nông thôn nghèo, vùng dân tộc thiểu số có nhu cầu được vay vốn ưu đãi từ các chương trình việc làm, giảm nghèo và các nguồn tín dụng chính thức.

- Tổ chức thực hiện tuyển dụng công chức, ký hợp đồng với người lao động theo đúng quy định của pháp luật, không phân biệt giới trong công tác tuyển dụng. Việc bố trí, sử dụng, phân công nhiệm vụ nữ cán bộ, công chức phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm và năng lực, sở trường công tác, đảm bảo quyền bình đẳng cho nữ cán bộ, công chức trong lao động và việc làm.

- Chỉ đạo tổ chức thực hiện các giải pháp tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị. Kết quả thực hiện: Số lượng nữ cán bộ, công chức trong Chi nhánh được quy hoạch các chức vụ lãnh đạo cấp phòng trở lên nhiệm kỳ (2016-2021) và (2021-2026) là: 15 người (chiếm 57,7%); trong đó

quy hoạch diện Ban Cán sự Đảng quản lý: 3/6 là nữ (chiếm 50%); quy hoạch diện Thủ trưởng đơn vị quản lý: 12/20 là nữ (chiếm 60%). Số lượng nữ công chức được bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý: Ban Giám đốc: 02 người (chiếm 66,7%), lãnh đạo cấp phòng: 7 người (chiếm 50%); Chi ủy Chi bộ khóa VI nhiệm kỳ 2015-2020 có 2/3 thành viên là nữ, đạt 66,7%, trong đó Bí thư Chi bộ là nữ.

Bên cạnh đó, bản thân tôi tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ Các cơ quan tỉnh nhiệm kỳ 2015-2020; là đại biểu Hội đồng nhân dân tỉnh, Ủy viên Ban Kinh tế - Ngân sách HĐND tỉnh nhiệm kỳ 2016-2021; Ủy viên Ban Chấp hành Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh nhiệm kỳ (2017-2022): Luôn phát huy vai trò, trách nhiệm, góp phần xây dựng các cơ chế, chính sách của cấp ủy, chính quyền, đoàn thể tại địa phương và triển khai thực hiện trong hệ thống Ngân hàng, nâng cao vai trò của ngành tại địa phương và đóng góp vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; trong đó có những giải pháp về công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ nói chung và phụ nữ ngành Ngân hàng trên địa bàn nói riêng.

- Hàng năm, chỉ đạo việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của Chi nhánh đảm bảo bình đẳng trong quyền và nghĩa vụ học tập của cán bộ, công chức. Trên cơ sở kế hoạch được phê duyệt, cử công chức theo học các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý, yêu cầu tiêu chuẩn ngạch và vị trí việc làm; tạo điều kiện sắp xếp công việc, thanh toán chi phí cho công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng theo đúng chế độ quy định. Bên cạnh đó, phát động phong trào tự học tập, nghiên cứu trong cán bộ, công chức; động viên công chức tự đăng ký, tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngoài giờ để nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu công tác. Từ năm 2016 đến nay, Chi nhánh cử 232 lượt cán bộ, công chức theo học các lớp đào tạo, bồi dưỡng, trong đó tỷ lệ nữ công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng chiếm 51,7%; có 13 công chức học Thạc sĩ, trong đó có 07 người là nữ, chiếm 53,8%; tham gia các lớp tập huấn, buổi nói chuyện chuyên đề, hội thảo về công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ: 17 lượt người. Bản thân tôi trực tiếp tham gia và hoàn thành chương trình bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch chuyên viên Cao cấp, chương trình bồi dưỡng đối với nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý Bộ, ngành.

- Thường xuyên quan tâm, chú trọng công tác thông tin tuyên truyền về bình đẳng giới trong lĩnh vực y tế, tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm

sóc sức khỏe cho công chức và người lao động nói chung, công chức và người lao động nữ nói riêng. Hàng năm, bố trí nguồn kinh phí và phối hợp với các cơ sở y tế có chất lượng trên địa bàn tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho toàn thể công chức, người lao động; trong đó bố trí khám chuyên khoa phụ sản cho 100% nữ công chức, người lao động; lập hồ sơ theo dõi sức khỏe cho cán bộ, công chức đầy đủ, khoa học. Chỉ đạo thực hiện tốt các chế độ về phụ cấp ưu đãi nghề nghiệp, phụ cấp độc hại, phụ cấp thâm niên, các chế độ về tiền lương, thưởng, bảo hiểm y tế, BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, các chế độ an toàn vệ sinh lao động, chế độ thai sản, ốm đau, nuôi con dưới 12 tháng tuổi....để nữ công chức đảm bảo sức khỏe và yên tâm công tác.

- Với vai trò Cấp ủy, Lãnh đạo Chi nhánh và trách nhiệm của người đứng đầu; thường xuyên tập trung nâng cao năng lực quản lý Nhà nước về bình đẳng giới. Thực hiện tốt Quy chế phối hợp giữa Thủ trưởng đơn vị và Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở; kiện toàn, chỉ đạo và tạo điều kiện hoạt động của Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ Ngân hàng tỉnh Bắc Kạn, Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ cơ sở, Ban Nữ công. Chủ động nghiên cứu, tổ chức lấy ý kiến của cán bộ, công chức tham gia ý kiến vào dự thảo các văn bản quy phạm pháp luật, các cơ chế, chính sách liên quan đến bình đẳng giới; triển khai Sổ tay bình đẳng giới. Cử cán bộ, công chức tham gia tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng hoạt động bình đẳng giới, tham gia các buổi tọa đàm, nói chuyện chuyên đề, tham dự các cuộc thi tìm hiểu về bình đẳng giới như: Cuộc thi trực tuyến “Tìm hiểu chính sách, pháp luật đối với lao động nữ” do Công đoàn Ngân hàng Việt Nam tổ chức; tham gia các hoạt động phòng chống bạo lực trên cơ sở giới. Phối hợp với Khối thi đua Ngân hàng tỉnh tổ chức các phong trào thi đua hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hàng năm, thi đua chuyên đề “Phụ nữ giỏi việc Ngân hàng, đảm việc nhà”, “Phụ nữ tích cực học tập, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc”; tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao, hội thi cắm hoa nghệ thuật chào mừng kỷ niệm Ngày Quốc tế phụ nữ 8/3, Ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10, vận động nữ công chức thiết thực tham gia các hoạt động xã hội từ thiện...

- Chỉ đạo công tác tổng hợp, thống kê, báo cáo thông tin, số liệu về công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ đầy đủ, kịp thời.

- Bố trí kinh phí phục vụ hoạt động bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ trong phạm vi kinh phí khoán của Chi nhánh, đảm bảo đúng chế độ, phù hợp với thực tế, hiệu quả, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.

Với kết quả đạt được, tập thể Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ Chi nhánh và cá nhân tôi vinh dự được biểu dương, được Thống đốc Ngân hàng Nhà nước tặng Bằng khen đã có thành tích xuất sắc trong công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ giai đoạn 2016-2020.

Thay mặt cán bộ, công chức, người lao động của hệ thống Ngân hàng tỉnh Bắc Kạn, tôi xin trân trọng cảm ơn sự quan tâm, chỉ đạo của Ban Cán sự Đảng, Ban Lãnh đạo Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng, Công đoàn Ngân hàng Việt Nam đối với công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ và phong trào thi đua “Giỏi việc ngân hàng, đảm việc nhà” của các đơn vị trong toàn ngành, trong đó có Chi nhánh Bắc Kạn.

Một lần nữa, xin chúc cho hoạt động bình đẳng giới và phong trào thi đua “Giỏi việc ngân hàng, đảm việc nhà” trong giai đoạn tới sẽ có nhiều khởi sắc hơn nữa, đóng góp xứng đáng vào sự phát triển của ngành Ngân hàng . Xin kính chúc quý vị đại biểu mạnh khỏe, hạnh phúc, chúc Hội nghị thành công tốt đẹp.

Xin trân trọng cảm ơn!

**NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC CHI NHÁNH TỈNH NGHỆ AN
TRIỂN KHAI CÓ HIỆU QUẢ PHONG TRÀO THI ĐUA
“GIỎI VIỆC NGÂN HÀNG, ĐẢM VIỆC NHÀ”**

**Bà Nguyễn Thị Thu Thu
Bí Thư Đảng ủy, Giám đốc
NHNN Chi nhánh tỉnh Nghệ An**

Kính thưa quý vị đại biểu!

Thưa toàn thể Hội nghị!

Tham dự Hội nghị ngày hôm nay, được sự phân công của Ban Tổ chức phát biểu tham luận tại Hội nghị về chủ đề: ***Thực hiện có hiệu quả phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà”***, trước hết cho phép tôi được thay mặt toàn thể Ban lãnh đạo, cán bộ, công chức Ngân hàng Nhà nước (NHNN) Chi nhánh tỉnh Nghệ An gửi tới các quý vị đại biểu cùng toàn thể các Đồng chí lời chúc sức khỏe, thành công và hạnh phúc.

Kính thưa Hội nghị!

Thời gian qua, NHNN Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản để thực hiện chiến lược quốc gia về bình đẳng giới, nổi bật là các Kế hoạch hành động, trong đó đề ra các mục tiêu, chỉ tiêu có tính định lượng, định tính và các giải pháp cụ thể để đạt được các mục tiêu. Cùng với việc thực hiện Kế hoạch hành động của ngành Ngân hàng về tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới, phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” cũng đã có sức lan tỏa mạnh mẽ với những hoạt động thiết thực. Tại NHNN Chi nhánh Nghệ An, hàng năm tại Hội nghị cán bộ, công chức, Công đoàn cơ sở đã phát động phong trào thi đua tới toàn thể nữ cán bộ, công chức, đồng thời tổ chức cho chị em đăng ký thi đua Danh hiệu “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà”. Trong năm, tổ chức nhiều hoạt động tạo sân chơi hữu ích, lành mạnh cho chị em; 100% chị em đã ra sức phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn, tham gia tích cực các hoạt động xã hội, phân bổ thời gian hợp lý để thực hiện tốt vai trò người vợ, người mẹ trong gia đình. Kết quả trong thời gian qua, Chi nhánh đã được Công đoàn NHVN tặng Cờ thi đua, tặng Bằng khen trong phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà”; Hàng năm 100%

chị em được công nhận danh hiệu “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà”, trong đó nhiều chị được Đảng, Nhà nước và các cấp công đoàn khen thưởng.

Với hơn 50% số lượng cán bộ là nữ (34/65) và 40% nữ cán bộ lãnh đạo quản lý (8/20), trong đó có 3/5 cán bộ nữ tham gia cấp ủy (chiếm 60%), 2/4 cán bộ nữ trong Ban giám đốc (chiếm 50%); Cán bộ nữ được quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trong từng giai đoạn luôn đạt xấp xỉ 50%; Cán bộ nữ có trình độ thạc sỹ trở lên 13/20 đồng chí (chiếm 65%), nữ cán bộ, công chức Chi nhánh đã góp phần không nhỏ để Chi nhánh luôn hoàn thành nhiệm vụ được giao, góp phần quản lý an toàn hoạt động tiền tệ ngân hàng trên một địa bàn rộng lớn có tới 124 đầu mối TCTD, Chi nhánh TCTD. Tập thể Chi nhánh luôn được công nhận Tập thể lao động tiên tiến, nhiều năm liền được công nhận tập thể lao động xuất sắc, được tặng Cờ thi đua của Chính phủ, của NHNN, của UBND tỉnh và được Chủ tịch nước tặng Huân chương Lao động hạng Nhất vào năm 2017. Nhiều chị em trong chi nhánh cũng đã nhận được nhiều danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng cao quý.

Đối với cá nhân tôi, là Bí thư Đảng ủy, Giám đốc Chi nhánh, thời gian qua tôi đã có nhiều nỗ lực trong chỉ đạo, triển khai thực hiện công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ, tích cực tham gia phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” và cũng rất may mắn đã được cấp trên ghi nhận, khen thưởng (được Tổng Liên đoàn, Công đoàn Ngân hàng Việt Nam tặng Bằng khen trong phong trào này và được Chủ tịch nước tặng thưởng Huân chương Lao động hạng Nhì,...)

Kính thưa Hội nghị!

Để có thể đạt được những kết quả đáng khích lệ như trên, từ thực tiễn hoạt động tại NHNN Chi nhánh tỉnh Nghệ An, cá nhân tôi xin chia sẻ với Hội nghị một số kinh nghiệm để triển khai có hiệu quả phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” tại Chi nhánh như sau:

Thứ nhất, luôn phát huy vai trò, trách nhiệm của tổ chức Đảng, chuyên môn và công đoàn trong phát động và thực hiện phong trào thi đua.

Đối với cấp ủy Đảng, lãnh đạo chuyên môn: Cấp ủy, người đứng đầu thường xuyên quan tâm, tạo điều kiện tốt nhất để nữ cán bộ, công chức có thể tham gia có hiệu quả phong trào. Căn cứ vào các kế hoạch hành động của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, cấp ủy, Ban lãnh đạo Chi nhánh đã xây dựng, ban hành các chương trình hành động để thực hiện công tác tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới tại Chi nhánh trong đó có đề ra các chỉ tiêu cụ thể để phấn đấu. Bên

cạnh đó, tập thể cấp ủy, lãnh đạo chuyên môn luôn thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ, tạo sự đoàn kết, đồng thuận, nhất trí cao trong Đảng ủy, trong Ban lãnh đạo và trong toàn Chi nhánh. Thực hiện bố trí cán bộ, quy hoạch, bổ nhiệm,... theo đúng năng lực, sở trường và đặc thù riêng về giới để chị em có thể phát huy năng lực tốt nhất, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn.

Cấp ủy, Ban lãnh đạo Chi nhánh luôn quan tâm tạo điều kiện và hỗ trợ đội ngũ cán bộ nữ được tham gia học tập, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao nhận thức về lý tưởng cách mạng, năng lực, trình độ chuyên môn và thực tiễn công tác. Luôn có phương pháp để định hướng, gợi mở, tạo điều kiện để cán bộ nói chung, cán bộ nữ nói riêng phát huy sức sáng tạo, tích cực tham gia nghiên cứu khoa học, đề xuất giải pháp, sáng kiến để nâng cao hiệu quả công việc.

Bên cạnh đó cấp ủy, Ban lãnh đạo luôn quan tâm, tạo điều kiện, hỗ trợ kinh phí cho hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ, các hoạt động của Ban nữ công nói riêng và của tổ chức công đoàn nói chung. Đồng thời, tích cực phối hợp với các cơ quan liên quan nhằm thực hiện tốt hơn công tác cán bộ nữ (như có ý kiến tham gia tại các diễn đàn về công tác tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới, tham gia góp ý xây dựng trong việc ban hành các cơ chế, chính sách, các chương trình về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ...).

Đối với tổ chức Công đoàn: Công đoàn cơ sở Chi nhánh đã tổ chức phát động phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” gắn với phong trào “phụ nữ tích cực học tập, lao động, sáng tạo”; Định kỳ tiến hành sơ kết, tổng kết các phong trào thi đua, kịp thời khen thưởng và nêu gương các điển hình tiên tiến trong phong trào, tạo động lực cho cán bộ nữ phấn đấu, thể hiện giá trị bản thân. Bên cạnh đó, thực hiện tốt công tác tuyên truyền, quán triệt kịp thời, đầy đủ các chủ trương, Nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác phụ nữ cho toàn thể cán bộ, công chức. Chủ động tham mưu, đề xuất ý kiến với cấp ủy, Ban Giám đốc trong việc xây dựng, thực hiện các chính sách, kế hoạch và chương trình của đơn vị có liên quan đến công tác cán bộ, đặc biệt là cán bộ nữ; Kịp thời có kiến nghị khi thấy các dấu hiệu bất bình đẳng trong thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ, đề xuất nguyện vọng chính đáng của cán bộ, đoàn viên tới cấp ủy, chuyên môn xem xét, giải quyết. Ngoài ra, Công đoàn cơ sở đã thường xuyên tổ chức các hoạt động văn thể, tổ chức quán triệt, phổ biến kiến thức hiểu biết về dân số, kế hoạch hóa gia đình, chăm sóc sức khỏe sinh sản, an toàn vệ sinh thực phẩm,... cho nữ cán bộ, công chức; Quan tâm chăm lo đời

sống của cán bộ, công chức, kịp thời động viên thăm hỏi, chia sẻ khi cán bộ, công chức gặp khó khăn, hoạn nạn...

Thứ hai, yếu tố quyết định chất lượng, hiệu quả của phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” chính là tinh thần hăng hái tham gia, ý thức tự vươn lên, phấn đấu khẳng định mình của bản thân cán bộ nữ.

Để phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” đạt được hiệu quả mong muốn, bên cạnh vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, chuyên môn, tổ chức công đoàn thì bản thân các chị em phải luôn nỗ lực, phấn đấu, hăng hái tham gia các nội dung phong trào. Bởi vì, cho dù cấp ủy, chính quyền có tạo điều kiện hết mức, Công đoàn, Ban nữ công có tổ chức nhiều hoạt động đến đâu, nhưng nếu như chị em không tự thân phấn đấu thì cũng không thể có được kết quả khả quan. Chị em cần gạt bỏ những định kiến về giới, vượt qua tư tưởng ‘an phận thủ thường’ để vươn lên khẳng định mình trong xã hội.

Đặc biệt, trong điều kiện hiện nay, các chị em cần phải trau dồi, hoàn thiện bản thân để toả sáng 4 phẩm chất: **"Tự tin, tự trọng, trung hậu, đảm đang"** của phụ nữ Việt Nam.

Từ thực tế của bản thân, bạn bè, đồng nghiệp tôi nghĩ rằng tất cả phụ nữ đều có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đều có thể có một cuộc sống hạnh phúc và có ý nghĩa nếu làm tốt được 4 điều sau:

- Biết xác định cho mình một thái độ sống đúng đắn và tích cực, đó là xác định đúng bản phận, trách nhiệm ở từng vai, luôn củng cố và vun đắp lòng tự hào, tự tôn và tự trọng của bản thân trong mọi hoàn cảnh, trong công việc và cuộc sống .

- Biết nỗ lực không mệt mỏi để tự nâng cao trình độ kiến thức cho bản thân, thường xuyên cập nhật các kiến thức mới, không bằng lòng thỏa mãn, luôn nỗ lực học hỏi để vươn lên hoàn thiện về mọi mặt, có phong văn hóa tốt, có kiến thức đầy đủ và kỹ năng thành thạo trong lĩnh vực chuyên môn của mình. Chính điều này sẽ giúp cho phụ nữ có được sự tự tin và bản lĩnh sẵn sàng nhận nhiệm vụ, đối diện và vượt qua các khó khăn trở ngại trong công việc và cuộc sống.

- Biết phát huy các lợi thế của giới tính như tính cần cù, chăm chỉ, nhẫn nại, tinh tế, nhạy cảm và biết hạn chế các yếu điểm của giới tính để hoàn thiện bản thân mình đáp ứng các yêu cầu công việc.

- Biết cân bằng công việc và cuộc sống gia đình. Đây là trở ngại lớn nhất đối với người phụ nữ và có thể đây là lý do chính để số phụ nữ thành công trong công việc ít hơn nhiều so với nam giới. Hòa hòa được cả công việc và gia đình thì sẽ thành công, tuy nhiên điều này cũng không hề dễ dàng.

Chúng tôi cho rằng với việc nhận thức đúng, hành động tích cực, kiên trì bền bỉ phấn đấu chị em chắc chắn sẽ gặt hái thành công.

Thứ ba, chúng tôi cho rằng yếu tố góp phần không nhỏ đối với kết quả thực hiện phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” là sự đồng thuận, hỗ trợ của gia đình nữ cán bộ, công chức.

Để hoàn thành thiên chức của người phụ nữ thì “Đảm việc nhà” luôn là truyền thống tốt đẹp của người phụ nữ Việt Nam, nhưng cũng là yêu cầu, là điều kiện cơ sở để chị em xây dựng một gia đình hạnh phúc. Bên cạnh việc chị em cùng cố gắng vừa “Giỏi việc Ngân hàng”, vừa “Đảm việc nhà” thì cũng phải kể đến sự hậu thuẫn rất lớn từ phía gia đình, người thân, những người luôn song hành, cổ vũ và tạo thuận lợi, chỗ dựa vững chắc cho chị em sau những giờ làm việc căng thẳng và nhiều áp lực.

Tại Chi nhánh, nhiều gia đình nữ cán bộ, công chức vẫn giữ được nét đẹp truyền thống có nhiều thế hệ cùng chung sống hạnh phúc; Nhiều chị được gia đình động viên tham gia các lớp học, các khóa đào tạo, các hoạt động văn thể nhằm nâng cao kiến thức, sức khỏe,...được người thân cùng chia sẻ, gánh vác việc nhà... đã giúp chị em rất nhiều trong quá trình phấn đấu và gặt hái nhiều thành tích khi hưởng ứng thực hiện phong trào.

Nhận thức được vai trò quan trọng của gia đình đối với quá trình phấn đấu của chị em, thời gian qua, cấp ủy Đảng, chuyên môn và công đoàn thường xuyên phối hợp tổ chức gặp mặt gia đình cán bộ, công chức hàng năm; Động viên, thăm hỏi bố mẹ cán bộ, công chức (tứ thân phụ mẫu) nhân dịp Tết cổ truyền; Tặng quà các cháu là con cán bộ, công chức có thành tích cao trong học tập..., đã tiếp thêm động lực cho chị em tiếp tục phấn đấu, hoàn thành tốt trọng trách đối với cơ quan, gia đình.

Kính thưa toàn thể Hội nghị!

Trên đây là những kết quả đạt được và một số kinh nghiệm của NHNN Chi nhánh tỉnh Nghệ An và của cá nhân tôi trong việc triển khai thực hiện phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà”. Có thể nói, trong thời gian qua, phong trào “giỏi việc ngân hàng, đảm việc nhà” đã trở thành động lực thúc

đẩy chị em tại Chi nhánh vượt qua nhiều thử thách khó khăn, thu được nhiều kết quả xứng đáng.

Để phong trào có sự lan tỏa hơn trong thời gian tới, góp phần giúp chúng ta thực hiện tốt các mục tiêu về kế hoạch hành động giới và tiến bộ phụ nữ, thực hiện các nhiệm vụ của ngành giai đoạn 2020-2025 với yêu cầu và nhiệm vụ ngày càng cao, với đặc thù cán bộ nữ trong ngành chiếm đa số, chúng tôi mong muốn Ban lãnh đạo NHNN, Công đoàn NH Việt Nam tiếp tục quan tâm lãnh đạo nâng cao nhận thức về công tác phụ nữ và bình đẳng giới, tiếp tục lãnh đạo thực hiện có hiệu quả các giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ; nâng cao nhận thức của nam giới về vai trò của phụ nữ trong cơ quan, gia đình và xã hội. Cùng với đó, cần tiếp tục động viên nữ đoàn viên và người lao động tích cực học tập nâng cao trình độ mọi mặt đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập của ngành, của đất nước; Nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của chị em, tạo điều kiện thuận lợi cho chị em được cống hiến, được chăm sóc sức khỏe và nâng cao đời sống văn hoá tinh thần...

Kính thưa Hội nghị!

Vinh dự được Ban tổ chức lựa chọn để phát biểu tham luận tại Hội nghị hôm nay, tôi xin phép được thay mặt toàn thể nữ cán bộ công chức của NHNN Chi nhánh xin được gửi lời cảm ơn chân thành tới Ban Cán sự Đảng, Ban Lãnh đạo NHNN, Công đoàn Ngân hàng Việt Nam đã tạo điều kiện cho nữ cán bộ, công chức, viên chức ngành Ngân hàng được phấn đấu, được thể hiện bản thân, có những đóng góp cho quá trình phát triển của ngành. Nhân đây, tôi cũng muốn nói lời cảm ơn các đồng chí lãnh đạo và các đồng nghiệp nam giới đã có nhiều chia sẻ, hỗ trợ động viên để chị em chúng tôi hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Tôi cũng muốn nhấn gửi đến chị em rằng, chúng ta hãy luôn luôn phấn đấu, luôn luôn nỗ lực, kiên trì, bền bỉ, đừng nản chí và đừng bao giờ bỏ cuộc,... chúng ta sẽ làm được nhiều hơn những gì mà chúng ta nghĩ, góp phần tô đẹp thêm hình ảnh người phụ nữ ngành ngân hàng, người phụ nữ Việt Nam.

Cuối cùng, xin kính chúc sức khỏe các quý vị đại biểu!

Chúc Hội nghị thành công tốt đẹp!

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NỮ NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

**Công đoàn Cơ quan Ngân hàng
Nhà nước Trung ương**

Thay mặt gần 1.400 nữ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động (CBCCVCNLD) Cơ quan Ngân hàng Nhà nước (NHNN) Trung ương, tôi xin gửi tới quý vị đại biểu khách quý và toàn thể các chị em lời chào trân trọng, lời chúc sức khỏe, thành công! Chúc Hội nghị thành công tốt đẹp!

Thưa toàn thể hội nghị!

Tôi rất vinh dự được đại diện cho CBCCVCNLD Cơ quan NHNN Trung ương tham luận tại Hội nghị tổng kết 5 năm Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ và phong trào thi đua “Giải việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” ngành Ngân hàng giai đoạn 2015 - 2020 về chủ đề “*Xây dựng đội ngũ cán bộ nữ Ngân hàng Nhà nước đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn hiện nay*”.

Kính thưa hội nghị!

Trong xu thế hội nhập và phát triển nền kinh tế tri thức, cùng với sự quan tâm của Đảng, Nhà nước và toàn xã hội, phụ nữ ngày càng có nhiều cơ hội tiếp cận với giáo dục, chăm sóc sức khỏe và thể hiện bản thân trên nhiều lĩnh vực công tác trong đó đặc biệt phải kể đến lĩnh vực ngân hàng. Tính đến 30/6/2020, Cơ quan NHNN Trung ương có 1.367 nữ đoàn viên và NLĐ, chiếm tỷ lệ 57,8% trên tổng số, trong đó 01 chị là Phó Thống đốc NHNN, 32 chị là lãnh đạo cấp Vụ, 247 chị lãnh đạo cấp phòng, các chị có mặt trong tất cả các lĩnh vực công tác của NHNN,... điều này minh chứng cho sự đóng góp của các nữ cán bộ, đoàn viên NHNN Trung ương trong công tác tham mưu, hoạch định, điều hành chính sách; giúp NHNN thực thi chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về tiền tệ, hoạt động ngân hàng, ngoại hối. Những đóng góp của nữ cán bộ, đoàn viên NHNN Trung ương rất quan trọng trên một số mặt công tác như sau:

Về điều hành chính sách tiền tệ, tỷ giá, lãi suất, tín dụng của NHNN:

Các cán bộ nữ Ngân hàng Trung ương đã có nhiều cống hiến, nghiên cứu và tìm tòi để tham mưu điều hành đồng bộ, linh hoạt các công cụ CSTT, để điều

tiết tiền tệ, hỗ trợ thanh khoản cho các TCTD, góp phần ổn định thị trường tiền tệ, ngoại tệ và kiểm soát lạm phát theo mục tiêu đề ra; Điều hành lãi suất phù hợp với diễn biến kinh tế vĩ mô, thị trường tiền tệ, tạo điều kiện cho hệ thống TCTD ổn định và giảm mặt bằng lãi suất, hỗ trợ hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; Đồng thời, với việc điều hành chủ động, linh hoạt theo cơ chế tỷ giá trung tâm, tỷ giá về cơ bản ổn định, phù hợp với các điều kiện thị trường và mục tiêu điều hành chính sách tiền tệ trong bối cảnh thị trường tài chính, tiền tệ thế giới có những biến động mạnh mẽ.

Về xây dựng cơ chế, chính sách, các văn bản quy phạm pháp luật: Nhờ ý thức rõ tầm quan trọng của việc ban hành các cơ chế, chính sách điều hành sẽ tác động lớn đến sự ổn định của nền kinh tế, các nữ cán bộ, đoàn viên đã nỗ lực cùng anh em không quản ngày đêm, sẵn sàng làm thêm giờ để rà soát, đánh giá và tham mưu đề xuất kịp thời việc sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các quy định phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế, các chuẩn mực, thông lệ quốc tế và mục tiêu quản lý, hiệu quả hoạt động của TCTD. Để đáp ứng yêu cầu công việc, các chị em phối hợp cùng các cán bộ nam đã tham mưu cho ban lãnh đạo khẩn trương ban hành một số văn bản trong thời gian ngắn nhằm đảm bảo triển khai kịp thời các chủ trương, chính sách của Nhà nước, như: Thông tư số 01/2020/TT-NHNN ngày 13/03/2020 quy định về việc TCTD, chi nhánh ngân hàng nước ngoài cơ cấu lại thời hạn trả nợ, miễn, giảm lãi, phí giữ nguyên nhóm nợ nhằm hỗ trợ khách hàng chịu ảnh hưởng do dịch Covid-19; Thông tư số 04/2020/TT-NHNN ngày 31/3/2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 26/2013/TT-NHNN ngày 5/12/2013 của NHNN ban hành Biểu phí dịch vụ thanh toán qua NHNN; Thông tư số 05/2020/TT-NHNN quy định về tái cấp vốn đối với Ngân hàng Chính sách xã hội theo Quyết định số 15/2020/QĐ-TTg ngày 24/4/2020 của Thủ tướng Chính phủ quy định về việc thực hiện các chính sách hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch COVID -19...

Về công tác cải cách hành chính: Trong những năm qua, công tác cải cách hành chính, tăng cường kỷ luật kỷ cương hành chính là nhiệm vụ trọng tâm, quan trọng được NHNN chú trọng triển khai mạnh mẽ, liên tục. Với vai trò là tổ chức chính trị - xã hội có lực lượng đông đảo đoàn viên, Công đoàn Cơ quan NHNN Trung ương đã tham gia tích cực với Lãnh đạo NHNN trong việc ban hành và tổ chức thực hiện nhiều kế hoạch, chỉ thị, văn bản chỉ đạo và giám sát về công tác cải cách hành chính. Năm 2016, Công đoàn Cơ quan

NHNN Trung ương đã ban hành Nghị quyết số 147/NQ-CDNHNTW về công tác phối hợp cải cách hành chính nội bộ tại Trụ sở chính NHNN nhằm vận động các tổ chức công đoàn cơ sở, đoàn viên và người lao động nâng cao ý thức tuân thủ quy chế văn hóa công sở, cải cách nội bộ. Với những đóng góp của các cán bộ nữ NHNN Trung ương trong lĩnh vực cải cách hành chính, NHNN đã 5 năm liên tiếp giai đoạn 2015-2019 dẫn đầu xếp hạng chỉ số cải cách hành chính của các Bộ, cơ quan ngang bộ; cả 6 lĩnh vực thuộc chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước và các nhiệm vụ về cải thiện môi trường kinh doanh, hỗ trợ phát triển doanh nghiệp đều đạt được những kết quả tích cực; số lượng dịch vụ công trực tuyến được tăng lên mức độ 3, 4, tạo thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp; góp phần cải thiện khả năng tiếp cận tín dụng của khách hàng...

Về nghiên cứu, phân tích, xây dựng báo cáo điều hành: Chị em thường xuyên phân tích, đánh giá diễn biến thị trường trong nước và quốc tế để cùng các đồng nghiệp tính toán, xây dựng kịch bản, phương án điều hành nhằm góp phần đảm bảo hoàn thành các mục tiêu kinh tế - xã hội đã đề ra; đồng thời, các chị em cũng là đầu mối xây dựng, chuẩn bị nhiều báo cáo quan trọng phục vụ lãnh đạo NHNN tham dự các kỳ họp Chính phủ, Quốc hội, BCH Trung ương...

Về tham gia xây dựng các đề tài nghiên cứu, viết bài báo khoa học, tham gia giảng dạy chuyên môn: Rất nhiều cán bộ nữ NHNN Trung ương hiện nay đang là chủ nhiệm hoặc là thành viên tham gia vào các đề tài nghiên cứu khoa học cấp Ngành và tham gia trong hội đồng thẩm định khoa học cấp Ngành; đồng thời, các chị em cũng hăng say nghiên cứu khoa học, viết báo đăng trên các tạp chí chuyên ngành và tham gia giảng dạy chuyên môn trong các chương trình đào tạo, tập huấn của NHNN.

Bên cạnh công việc tham mưu, điều hành chính sách các chị em thuộc Khối chính sách NHNN (như Vụ Chính sách tiền tệ, Vụ Quản lý ngoại hối, Vụ Tín dụng, Vụ Thanh toán, Vụ Tổ chức cán bộ...), các chị em thuộc Khối Thanh tra, kiểm toán (Cơ quan Thanh tra Giám sát Ngân hàng, Vụ Kiểm toán nội bộ, Vụ Pháp chế...) cũng đã có nhiều đóng góp cho công tác pháp chế, thanh tra, giám sát, tái cơ cấu các TCTD, thực hiện các giải pháp đồng bộ để xử lý nợ xấu, lành mạnh hóa hoạt động của các TCTD; các chị em thuộc khối Hậu cần (Văn phòng, Vụ Tài chính - Kế toán, Cục Công nghệ Thông tin, Sở Giao dịch, Đảng ủy Cơ quan Ngân hàng Trung ương, Công đoàn NHVN, Công đoàn Cơ

quan NHNN Trung ương, Đoàn TNCS HCM Ngân hàng Trung ương...) đã tích cực, chủ động trong công tác hành chính, văn thư, lưu trữ, kế toán, đảm bảo hệ thống hạ tầng công nghệ thông tin cho hoạt động của NHNN Trung ương được thông suốt và làm tốt chức năng đại diện chăm lo, bảo vệ quyền lợi của các công đoàn viên; chị em khối Tổ chức sự nghiệp (như Viện Chiến lược, Trung tâm Thông tin Tín dụng Quốc gia, Thời báo ngân hàng, Tạp chí Ngân hàng, Trường Bồi dưỡng cán bộ Ngân hàng,...) đã đề xuất, thực hiện rất nhiều các hoạt động nghiên cứu khoa học, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, đảm bảo hệ thống cung cấp thông tin tín dụng cho khách hàng.

Những nỗ lực, cống hiến của các cán bộ nữ NHNN Trung ương trong công tác chuyên môn đã giúp nhiều cán bộ nữ NHNN Trung ương được kết nạp Đảng, tham gia cấp ủy Đảng các cấp; được quy hoạch, bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý (như Phó Thống đốc NHNN; Vụ trưởng, Phó Vụ trưởng; Viện trưởng, Phó Viện trưởng; Trưởng, Phó Trưởng phòng/ban các đơn vị, vụ, cục; Chủ nhiệm đề tài nghiên cứu khoa học các cấp...). Nhiều chị đã được trao tặng các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng cao quý như: Huân chương Lao động; Chiến sĩ thi đua các cấp; Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ, của Thống đốc NHNN...

Kính thưa Hội nghị!

Việc xây dựng đội ngũ cán bộ nữ NHNN Trung ương trong giai đoạn vừa qua có những thuận lợi và khó khăn nhất định. Thuận lợi lớn nhất là công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nữ NHNN Trung ương luôn được Ban Cán sự Đảng, Ban lãnh đạo NHNN, cấp ủy và lãnh đạo các đơn vị quan tâm, tạo điều kiện. Các cấp lãnh đạo NHNN luôn quan tâm đến công tác bình đẳng giới, tạo điều kiện để cán bộ nữ bình đẳng với các cán bộ nam từ khâu tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch đến bổ nhiệm cán bộ. Điều này đã tạo động lực lớn thúc đẩy các chị em cán bộ NHNN Trung ương thể hiện bản thân không chỉ trong công tác chuyên môn mà trong cả các hoạt động phong trào, đoàn thể. Tuy nhiên, công tác xây dựng cán bộ nữ trong giai đoạn hiện nay cũng gặp không ít khó khăn, thách thức, khi công tác chuyên môn tại các đơn vị ngày càng phức tạp, khẩn trương đòi hỏi cán bộ nữ phải nỗ lực học hỏi, sáng tạo hơn nữa để đáp ứng yêu cầu công việc trong khi vẫn phải quán xuyến công việc gia đình.

Để đội ngũ cán bộ nữ NHNN đáp ứng yêu cầu của sự phát triển, chúng tôi xin có một số đề xuất cụ thể như sau:

Thứ nhất, cần tập trung đẩy mạnh hơn nữa công tác thông tin, tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và của cả đội ngũ CBCCVCNLD NHNN về vai trò của đội ngũ cán bộ nữ trong công tác chuyên môn để có các định hướng, giải pháp phát triển, tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ nữ đồng bộ, hiệu quả trong toàn hệ thống NHNN.

Thứ hai, coi trọng việc trang bị kiến thức chuyên môn, các kỹ năng mềm cho đội ngũ cán bộ nữ. Theo đó, cần khuyến khích, tạo điều kiện cho các cán bộ nữ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn, dài hạn trong và ngoài nước để nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ cho chị em. Đồng thời, đổi mới việc đào tạo bằng cách thiết kế, xây dựng, tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến với thời gian linh hoạt mà vẫn đảm bảo kiến thức.

Thứ ba, khuyến khích, tạo điều kiện các chị em cần tích cực, mạnh dạn tham gia nhiều hơn nữa vào các đề tài nghiên cứu khoa học, viết bài đăng trên các tạp chí chuyên ngành cũng như trên các tạp chí uy tín của quốc tế để tạo tiền đề nghiên cứu, tham mưu, đề xuất các cơ chế, chính sách mới, tạo những bước phát triển mạnh mẽ hơn cho ngành Ngân hàng.

Thứ tư, nghiên cứu, xây dựng các mô hình tự đào tạo giữa các cán bộ của Ngân hàng Trung ương. Theo đó, chị em có thể phối hợp với các anh em nghiên cứu, triển khai việc tự đào tạo lẫn nhau, trước hết là tại từng đơn vị vụ, cục, sau đó có thể liên kết giữa các đơn vị để cập nhật các kiến thức mới, theo kịp sự phát triển của thời đại công nghệ ngân hàng; đồng thời, nhân rộng kiến thức chuyên môn, thực tiễn khác, góp phần bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nữ.

Thứ năm, bản thân các cán bộ nữ cũng cần phải cố gắng nỗ lực rất nhiều trong công tác chuyên môn, đoàn thể tại cơ quan, đơn vị để thể hiện, khẳng định vai trò của mình. Theo đó, các chị em cần xây dựng cho bản thân các mục tiêu cụ thể trong công việc, học tập nâng cao kiến thức chuyên môn phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của mình để tự hoàn thiện bản thân đáp ứng yêu cầu mới trong giai đoạn hiện nay.

Kính thưa các quý vị đại biểu! Thưa toàn thể Hội nghị!

Với sự quan tâm, động viên kịp thời, tạo điều kiện và ghi nhận của Ban cán sự Đảng, Ban Lãnh đạo NHNN, Đảng ủy Cơ quan Ngân hàng Trung ương, Công đoàn các cấp, Ban lãnh đạo các đơn vị Vụ, Cục NHNN Trung ương trong suốt thời gian qua và trong giai đoạn tới đây, tôi tin rằng công tác

xây dựng đội ngũ cán bộ nữ NHNN Trung ương sẽ có những bước phát triển mới, phát huy tốt thể mạnh, sở trường của chị em trong điều hành, xử lý công việc và tạo thuận lợi cho chị em thể hiện bản thân, khẳng định được vai trò của phụ nữ và đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của quá trình đổi mới đất nước.

Một lần nữa, kính chúc toàn thể quý vị sức khỏe, hạnh phúc và luôn gặt hái nhiều thắng lợi. Chúc Hội nghị thành công tốt đẹp! Xin trân trọng cảm ơn./.

VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN VIETINBANK ĐỐI VỚI CÔNG TÁC TỔ CHỨC CÁC PHONG TRÀO THI ĐUA TRONG NỮ ĐOÀN VIÊN, LAO ĐỘNG

**Công đoàn Ngân hàng
TMCP Công thương Việt Nam**

Tôi rất vinh dự được đại diện tập thể cán bộ nữ Ngân hàng TMCP Công thương Việt Nam (VietinBank) tham luận tại Hội nghị. Lời đầu tiên cho phép tôi gửi tới quý vị đại biểu cùng toàn thể các đồng chí lời kính chúc sức khỏe, hạnh phúc; chúc Hội nghị thành công tốt đẹp!

Sau đây tôi xin trình bày tham luận với nội dung **“Vai trò của Công đoàn VietinBank đối với công tác tổ chức các phong trào thi đua trong nữ đoàn viên, lao động”**.

Kính thưa các đồng chí!

Trải qua trên 32 năm xây dựng và phát triển, VietinBank tự hào là ngân hàng chủ đạo, chủ lực trong hệ thống Ngân hàng thương mại Việt Nam, vượt qua nhiều khó khăn, thách thức và có nhiều đóng góp tích cực cho sự phát triển của nền kinh tế xã hội của đất nước và ngành Ngân hàng. Đồng hành cùng sự phát triển bền vững của VietinBank là sự nỗ lực không ngừng của hơn 24.000 cán bộ, nhân viên VietinBank, đặc biệt sự đóng góp to lớn của trên 14.000 (tỷ lệ 62%) của cán bộ, người lao động nữ VietinBank.

Trong suốt những năm qua, toàn hệ thống VietinBank có nhiều thế hệ cán bộ nữ tham gia đảm nhận các vị trí lãnh đạo, quản lý và luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trên cương vị được giao. Trong hệ thống VietinBank hiện tại, đội ngũ cán bộ nữ là nguồn lực quan trọng, đảm nhận mọi vị trí công việc trên các lĩnh vực công tác từ cán bộ quản lý cấp cao, cấp trung, cán bộ lãnh đạo cho đến các vị trí nghiệp vụ tại các đơn vị, trong đó đội ngũ nữ cán bộ quản lý chiếm tỷ lệ 57% trong tổng số trên 6.000 cán bộ quản lý toàn hệ thống.

Tự hào với truyền thống của phụ nữ Việt Nam, hưởng ứng tích cực phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” của phụ nữ toàn Ngành, những năm qua, nữ cán bộ VietinBank đã tích cực thi đua và đạt được những thành quả quan trọng; đã và đang có những đóng góp tích cực, to lớn đối với hoạt động kinh doanh của hệ thống VietinBank. Nữ cán bộ VietinBank dù ở bất cứ lĩnh vực nào, từ công tác lãnh đạo, quản lý, nghiệp vụ,

ngiên cứu khoa học, đào tạo, hậu cần, kỹ thuật, phục vụ; Đặc biệt tham gia các dự án chiến lược, dự án đổi mới công nghệ, chuyển đổi mô hình tổ chức... chịu nhiều áp lực, đòi hỏi sức chịu đựng và sức sáng tạo không ngừng, nhưng tất cả đều thể hiện tinh thần nhiệt huyết, trách nhiệm, đoàn kết, bền bỉ, nỗ lực phấn đấu vượt qua mọi khó khăn, thử thách hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Cán bộ nữ VietinBank luôn giữ vững phẩm chất đạo đức, lối sống, thực hiện tốt chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước; tham gia thực hiện các chương trình, mục tiêu về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ, về dân số, gia đình và trẻ em... Bên cạnh đó, cán bộ nữ VietinBank còn tích cực tham gia các hoạt động an sinh xã hội, văn hoá, văn nghệ, thể thao nâng cao sức khoẻ. Nhiều cá nhân, tập thể nữ xuất sắc đạt các danh hiệu thi đua, những phần thưởng cao quý của Đảng, Nhà nước, của Ngành và của Công đoàn các cấp.

Cùng với việc phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn, tham gia các hoạt động đoàn thể ở cơ quan, cán bộ nữ VietinBank còn thực hiện tốt thiên chức của người vợ, người mẹ, người bà đảm đang, mẫu mực trong gia đình. Chị em luôn sắp xếp hợp lý để vừa hoàn thành tốt công việc chuyên môn, vừa dành thời gian chăm lo xây dựng gia đình hạnh phúc, nuôi dạy con ngoan, học giỏi. Hằng năm, có hàng ngàn cháu đạt danh hiệu học sinh giỏi; nhiều cháu đạt thành tích cao tại các kỳ thi quốc gia, quốc tế.

Kính thưa các đồng chí!

Thực hiện các chỉ thị, Nghị quyết của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ nữ và Bình đẳng giới, Đảng uỷ, Ban Lãnh đạo VietinBank đặc biệt quan tâm, gắn liền công tác cán bộ, công tác đào tạo, quy hoạch, bồi dưỡng với công tác phát triển đội ngũ cán bộ nữ VietinBank. Đồng thời định hướng chỉ đạo hoạt động công tác nữ xuyên suốt các thời kỳ hoạt động, mục đích ổn định và cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của nữ cán bộ, nhân viên, không ngừng nâng cao trình độ và tăng cường đội ngũ cán bộ nữ nhằm thực hiện mục tiêu bình đẳng giới; quy hoạch, bồi dưỡng, đào tạo, bổ nhiệm cán bộ nữ và có các chính sách riêng ưu đãi lao động nữ, tạo mọi thuận lợi để chị em phát huy tài năng, trí tuệ, sở trường. Chị em được tin tưởng, tôn trọng, trao quyền; được tôn vinh khen thưởng; được đào tạo nâng cao trình độ; được khám sức khỏe chuyên khoa; được tham gia các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể thao và các hoạt động gắn kết; được quan tâm thăm hỏi, trợ cấp động viên kịp thời. Chị em được tham gia các hoạt động ý nghĩa nhân ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3, ngày Gia

đình Việt Nam 28/6, ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10 và các hoạt động tuyên truyền chính sách pháp luật, bình đẳng giới, dân số - sức khỏe sinh sản, công tác gia đình; được hưởng các chế độ phúc lợi đặc thù đối với lao động nữ VietinBank (quà nhân các ngày kỷ niệm; hỗ trợ văn minh công sở; hỗ trợ hoạt động nữ công cơ sở; hỗ trợ nữ nghỉ thai sản), giai đoạn 2016 - 2020, mỗi năm chi cho chị em gần 50 tỷ đồng.

Để đạt được những kết quả nêu trên, dưới sự lãnh đạo, tạo điều kiện thuận lợi của Đảng ủy, Ban Lãnh đạo VietinBank, Công đoàn VietinBank luôn quan tâm đến các vấn đề sau:

Thứ nhất, triển khai các phong trào thi đua cần phải bám sát thực tế

Người phụ nữ hiện đại ngày nay không chỉ “Đảm việc nhà” mà còn phải “Giỏi việc nước”. Để khẳng định vai trò, khả năng, sức sáng tạo của mình, trong xu thế phát triển chung của xã hội người phụ nữ phải nỗ lực nhiều mặt: Có tri thức, văn hóa và kỹ năng sống tự lập; biết đối mặt với áp lực để vươn lên. Đối với nữ cán bộ Ngân hàng ngày nay còn phải chịu áp lực làm việc trong môi trường cạnh tranh khốc liệt, ngoài công việc chuyên môn còn làm vợ, làm mẹ, là người thấp, giữ lửa cho tổ ấm gia đình. Việc tiếp tục đẩy mạnh các phong trào thi đua tạo động lực để chị em vượt qua thử thách, có được vinh quang trong cả hai sứ mệnh “việc ngân hàng - việc nhà”.

Bởi vậy, Công đoàn VietinBank không chỉ tuyên truyền, lập kế hoạch phát động các phong trào thi đua mà mỗi phong trào thi đua luôn xác định rõ chủ đề, nội dung, hình thức và tiêu chí cụ thể, gắn sát với điều kiện thực tiễn của đơn vị mình theo từng giai đoạn. Song song với đó là những chương trình đào tạo, nâng cao kiến thức chuyên môn, phát huy sáng kiến, phát triển các đề tài nghiên cứu khoa học để từ đó việc thi đua trở nên gần gũi với chính hoạt động của mỗi cán bộ hằng ngày.

Thứ hai, “Giúp phụ nữ được là chính mình”

Nếu trước kia, phụ nữ luôn được coi là phái yếu, chỉ “Tại gia tòng phụ, xuất giá tòng phu, phu tử tòng tử”. Điều đó vô hình làm mờ đi hình ảnh họ trong nhiều vấn đề quyết định. Thực tế người phụ nữ phải gánh vác quá nhiều trọng trách, và để hoàn thành tốt cần nỗ lực không ngừng, nhất là với những cán bộ nữ ngân hàng. Tiếp tục đẩy mạnh các phong trào thi đua chính là tạo động lực giúp chị em phấn đấu, phát huy nội lực, nâng cao vị thế trong gia đình và xã hội. Thông qua phong trào thi đua, nhiều tấm gương nữ tiêu biểu, xuất sắc ở mọi lĩnh

vực công tác, những tấm gương người tốt - việc tốt, tấm gương mẹ lao động giỏi - con học giỏi... được phát hiện, ghi nhận và biểu dương. Trong giai đoạn 2016 - 2020, nữ ĐVLĐ VietinBank đã có 55/97 sáng kiến, đề tài nghiên cứu khoa học được áp dụng hiệu quả tại đơn vị và toàn hệ thống.

Thứ ba, “Quan tâm chăm lo đời sống cán bộ nữ”

Người phụ nữ ngân hàng phải chịu những áp lực từ công việc, nhưng không ngừng học hỏi, luôn nỗ lực phấn đấu vươn lên, đảm bảo cân bằng cuộc sống. Song song với “Giỏi việc Ngân hàng”, chị em còn gánh trọng trách “Đảm việc nhà” cùng nhiều lo toan, trăn trở bởi thời gian eo hẹp.

Đề động viên nữ ĐVLĐ, Công đoàn các cấp trong hệ thống VietinBank đã tổ chức nhiều hoạt động thiết thực nhằm quan tâm, khích lệ, động viên trực tiếp nữ ĐVLĐ như:

- Tổ chức phát động các phong trào thi đua mang tính đặc thù của lao động nữ; tuyên truyền, vận động nữ ĐVLĐ nỗ lực phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Tổ chức các hoạt động nhân kỷ niệm ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3, ngày Gia đình Việt Nam 28/6, ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10 với nội dung, hình thức phong phú, đa dạng, thu hút đông đảo nữ ĐVLĐ tham gia.

- Quan tâm động viên, thăm hỏi, chia sẻ, trợ cấp nữ ĐVLĐ có hoàn cảnh khó khăn, bản thân hoặc thân nhân bị bệnh hiểm nghèo, gặp rủi ro...

- Phối hợp với đoàn thanh niên tổ chức các hoạt động vui chơi giải trí, khen thưởng động viên học sinh sinh viên là con ĐVLĐ có thành tích cao trong học tập, rèn luyện.

- Luôn quan tâm đúng mức công tác khen thưởng chuyên đề nữ công, lựa chọn, đề xuất, biểu dương, khen thưởng nhằm động viên, khích lệ kịp thời đối với thành tích của chị em.

Từ những quan tâm đối với nữ ĐVLĐ qua các chủ trương, chính sách, chế độ đãi ngộ đặc thù dành riêng cho lao động nữ của VietinBank đã giúp nữ ĐVLĐ luôn yên tâm, phấn khởi, nỗ lực phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Trên đây là tham luận của Công đoàn VietinBank. Một lần nữa, xin kính chúc các vị lãnh đạo, các vị đại biểu, khách quý sức khỏe và thành công.

Xin trân trọng cảm ơn!

BÍ QUYẾT ĐỂ PHỤ NỮ BIDV VỪA “GIỎI VIỆC NGÂN HÀNG, VỪA ĐẢM VIỆC NHÀ”

**Công đoàn Ngân hàng
TMCP Đầu tư và Phát triển Việt Nam**

Phụ nữ Việt Nam “Anh hùng, bất khuất, trung hậu, đảm đang” - Những giá trị truyền thống từ ngàn xưa của dân tộc ta vừa là niềm tự hào, vừa là động lực và cũng là áp lực cho phụ nữ nói chung và phụ nữ BIDV nói riêng. Phải làm gì, làm như thế nào để phụ nữ vừa làm việc hiệu quả tại nơi cơ quan công sở, vừa chăm lo gia đình, nuôi dạy con cái trưởng thành và thực hiện tốt các mối quan hệ xã hội khác?

Vậy câu chuyện đặt ra ở đây là tại sao cũng trong một khoảng thời gian như nhau mà phụ nữ lại “siêu nhân” đến thế? Họ có thể cùng một lúc chu toàn việc cơ quan và đảm bảo việc gia đình trong một môi trường làm việc có nhiều áp lực với nhiều chỉ tiêu và kế hoạch kinh doanh từng tháng, từng quý? Đó là những thách thức không nhỏ đối với phụ nữ nói chung trong cuộc hành trình “Giỏi việc nước, Đảm việc nhà”. Họ đã có những bí quyết gì để vừa giữ được ngọn lửa hạnh phúc gia đình, vừa có những đóng góp to lớn cho sự phát triển chung của xã hội?

Trong khuôn khổ bản tham luận này, chúng tôi xin phép được chia sẻ một chút về quan niệm phụ nữ “đảm đang” và lý giải vì sao dù bận rộn đến mấy chị em chúng tôi vẫn có thời gian được tận hưởng cuộc sống và luôn có một tinh thần sáng khoái.

Thưa các quý vị đại biểu!

Không chỉ phụ nữ BIDV mà phụ nữ công tác trong ngành Ngân hàng nói chung, đều có chung một sức mạnh tinh thần và một nghị lực lớn. Chúng tôi đều có chung một ý chí phấn đấu, cống hiến cho sự phồn thịnh của Ngành và hướng tới một cuộc sống gia đình lành mạnh, tốt đẹp. Trong cuộc hành trình thực hiện thiên chức làm vợ, làm mẹ, chúng tôi đã có một quan niệm rất riêng về chữ “đảm đang”, “trung hậu” của người phụ nữ nói chung.

Đã xa rồi thời đàn ông chỉ làm việc lớn, đàn bà mặc nhiên nhận về mình công việc nấu cơm, dọn dẹp, chăm lo con cái, quần quanh xó bếp. Đã xa rồi hình ảnh đàn ông sau giờ làm việc là tụ họp tại quán bia, công việc ở nhà có vợ

chăm lo, đảm đương hết. Thiết nghĩ, phụ nữ cũng chỉ có quỹ thời gian như đàn ông, sức lực chị em cũng có hạn, thậm chí còn chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố mang tính chất giới, bởi vậy "đảm việc nhà" không có nghĩa là người phụ nữ phải tự mình làm mọi công việc bếp núc, giặt giũ, chăm sóc con cái,...

Một người phụ nữ ôm đồm mọi công việc, thành ra việc gì cũng dang dở sao được gọi là "đảm việc nhà"? Người nào biết "lôi kéo" chồng con tham gia công việc gia đình, biết làm cho những người đàn ông trụ cột của gia đình ấy không thờ ơ, đứng ngoài cuộc, mà luôn chung vai sát cánh bên vợ mình, chia sẻ gánh nặng với bản thân mình, đó mới đúng nghĩa là sự "đảm đang".

Chính vì vậy, sự thành công của người phụ nữ luôn được gặt hái từ tài năng, từ sự khéo léo, sự dám nghĩ, dám làm của những người phụ nữ, biết khuyến khích, động viên chồng, con tham gia vào vận hành, tổ chức cuộc sống gia đình, cùng nhau vượt qua khó khăn và cùng nhau tận hưởng những giây phút bình yên, hạnh phúc của cuộc sống.

BIDV của chúng tôi với 13.751 nữ cán bộ, đoàn viên, người lao động chiếm gần 58% trên tổng số cán bộ, đoàn viên, người lao động toàn hệ thống, điều đó chứng minh vai trò, vị thế quan trọng của phụ nữ trong công cuộc xây dựng và phát triển của BIDV nói riêng và ngành Ngân hàng nói chung. Tính đến nay, chúng tôi có hơn 3.000 nữ cán bộ, đoàn viên có trình độ trên đại học, gần 4.000 nữ lãnh đạo từ cấp phó phòng trở lên, hơn 100 chị em tham gia cấp ủy, gần 1.000 nữ cán bộ tham gia vào Ban chấp hành công đoàn. Đặc biệt, hàng năm, chúng tôi có hàng chục đề tài khoa học do nữ cán bộ, đoàn viên làm chủ nhiệm được công nhận và ứng dụng có hiệu quả trong toàn hệ thống. Mỗi năm, BIDV khen thưởng cho hơn 17.000 học sinh, sinh viên giỏi các cấp với nhiều thành tích xuất sắc. Nhiều chị em giữ chức vụ quan trọng trong Ban lãnh đạo và Ban điều hành, đã có nhiều công lao đóng góp to lớn cho sự phát triển và lớn mạnh của đơn vị, của Ngành.

Thưa quý vị đại biểu!

Thực ra, để vừa “Giỏi việc Ngân hàng, vừa Đảm việc nhà” là một vấn đề và là trọng trách không mấy dễ dàng khi phụ nữ công tác trong ngành Ngân hàng đã và đang hằng ngày phải chịu nhiều áp lực. Điều quan trọng là chúng ta phải biết cách để vượt qua khó khăn để xây dựng, gìn giữ gia đình hạnh phúc. Và cũng có thể nói rằng, trong sự thành công của chị em chúng tôi hôm nay phải kể đến công lao của ông bà, cha mẹ - những người đã giúp đỡ

chúng tôi trong những lúc khó khăn, vất vả. Một người nữa không thể quên chính là người đàn ông bên cạnh mình, là chỗ dựa vững chắc cho chị em chúng tôi, đồng hành cùng chúng tôi trong mọi lĩnh vực.

Kính thưa quý vị!

Chúng tôi cho rằng với phụ nữ, chỉ cần thay đổi một chút về cách nghĩ, cách ứng xử là đã có thể thay đổi được những định kiến và lối mòn xưa cũ. Thực tế chứng minh, khái niệm “đảm đang” của chúng tôi đã và đang dần thay đổi, mang lại những giá trị, lợi ích tốt đẹp. Những giá trị tốt đẹp đó thể hiện ở tinh thần phấn chấn và thái độ nhiệt huyết trong công việc, ý thức học tập, phấn đấu, sự tận hưởng cuộc sống và ý thức tự chăm sóc, bảo vệ bản thân mình. Dù bận đến mấy, chúng tôi vẫn có thời gian để tham gia các lớp học nâng cao nghiệp vụ, các hoạt động an sinh xã hội, hoạt động đoàn thể và luyện tập thể thao để có được sức khỏe cả về thể chất lẫn tinh thần.

Vậy để đạt được những giá trị tốt đẹp trong cuộc sống, đòi hỏi tất cả chúng ta nhất là chị em nữ cán bộ, đoàn viên, người lao động ngành Ngân hàng cần phải nhìn nhận, suy nghĩ nên làm gì và làm như thế nào?

Trước hết, chúng ta đã cần thoát khỏi những quan niệm lạc hậu, lỗi thời và thay đổi những quan niệm đã được đóng khung từ ngàn đời nay, vô tình trở thành rào cản đối với sự phát triển của phụ nữ nói chung.

Thứ hai, cần biết phân chia, sắp xếp công việc hợp lý, cùng san sẻ, cộng đồng trách nhiệm công việc gia đình với chồng, con; dành thời gian học hỏi và nâng cao nhận thức, chú trọng hoàn thiện bản thân, tránh tụt hậu.

Thứ ba, tạo thói quen và động lực thúc đẩy các con vừa học tập tốt, vừa cùng bố mẹ tham gia giải quyết công việc gia đình tự giác và tích cực.

Thứ tư, luôn yêu thương chăm chút cho bản thân mình, dành thời gian hợp lý cho việc rèn luyện, nâng cao sức khỏe và tận hưởng cuộc sống một cách hiệu quả, thoải mái nhất.

Trên đây là câu chuyện về quan niệm “đảm đang” của phụ nữ BIDV chúng tôi, đây có thể là những gợi ý nhỏ để chị em trong Ngành của chúng ta không còn cảnh tất bật, bận bịu việc nhà sau những giờ làm việc căng thẳng, mệt mỏi. Để phụ nữ Ngân hàng không chỉ “Giỏi việc Ngân hàng” mà còn là những bông hoa đẹp, biết yêu thương, chăm sóc bản thân mình. Và đây cũng chính là lúc chúng ta khẳng định phụ nữ ngân hàng không chỉ giỏi giang trong

công việc mà còn tự tin, khéo léo, biết nuôi dưỡng, vun đắp những ngọn lửa ấm áp trong gia đình và họ không hề khô khan như vẫn thường nghĩ.

Trân trọng cảm ơn sự quan tâm của quý vị đại biểu.

THỰC HIỆN CÓ HIỆU QUẢ CÁC CHẾ ĐỘ, CHÍNH SÁCH NÂNG CAO ĐIỀU KIỆN THỤ HƯỞNG CHO NỮ CÔNG NHÂN VIÊN CHỨC LAO ĐỘNG

**Công đoàn Ngân hàng
TMCP Ngoại Thương Việt Nam**

Giai đoạn 2015-2020, dưới sự lãnh đạo quyết liệt của Đảng và sự nỗ lực điều hành của Chính phủ, kinh tế - xã hội Việt Nam đạt được nhiều thành tựu, tăng trưởng nhanh và bền vững. Tăng trưởng GDP bình quân giai đoạn 2015-2020 đạt trên 6,7%, mức cao trong khu vực và thế giới trong khi lạm phát bình quân được kiểm soát dưới mức 4%/năm. Tốc độ tăng trưởng tín dụng của ngành ngân hàng kiểm soát phù hợp với tăng trưởng kinh tế; chất lượng tín dụng được kiểm soát chặt chẽ; lãi suất, thanh khoản, tỷ giá ổn định; quá trình tái cơ cấu và xử lý nợ xấu của hệ thống đạt được những kết quả tích cực.

Trong bối cảnh chung đó, với sự quan tâm và chỉ đạo sâu sát của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam (NHNN), với định hướng chiến lược đúng đắn, tinh thần trách nhiệm của Ban Lãnh đạo, sự đoàn kết, đồng lòng và nỗ lực của cán bộ, đoàn viên, người lao động trong toàn hệ thống, Ngân hàng TMCP Ngoại Thương Việt Nam (VCB) đã có những bước tiến mang tính đột phá, đổi mới và phát triển mạnh mẽ. VCB luôn tiên phong trong việc thực hiện các mục tiêu chính sách của Chính phủ và NHNN về tài chính và tiền tệ, hoàn thành xuất sắc các chỉ tiêu kế hoạch đề ra; tăng trưởng nhanh, bền vững và hiệu quả; uy tín cũng như hình ảnh, thương hiệu VCB ngày càng được nâng cao.

Cùng với những thành tích trong hoạt động kinh doanh, hoạt động Công đoàn của VCB cũng đạt được những kết quả tích cực. Ban Chấp hành Công đoàn VCB đã quán triệt nghiêm túc các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, các chế độ, chính sách liên quan đến đoàn viên, người lao động (ĐV, NLĐ); động viên ĐV, NLĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn; chủ động phối hợp với lãnh đạo chuyên môn tổ chức các hoạt động văn hóa, nghệ thuật, thể thao; chăm lo đời sống tinh thần, giáo dục tuyên truyền về việc chia sẻ trách nhiệm đối với xã hội cho ĐV, NLĐ nói chung và đặc biệt là ĐV, NLĐ nữ nói riêng.

Với tỷ lệ nữ ĐV, NLĐ chiếm hơn 60% trong tổng số lao động, Ban Chấp hành Công đoàn VCB đã luôn lắng nghe, theo dõi và kịp thời nắm bắt

tâm tư, nguyện vọng, cũng như chú trọng tăng cường vai trò đại diện của Công đoàn nhằm chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của nữ ĐV, NLĐ; Triển khai thực hiện hiệu quả Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 của Chính Phủ “Quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ”; Tham mưu với lãnh đạo chuyên môn xây dựng các nội dung chế độ, chính sách góp phần nâng cao điều kiện thụ hưởng dành cho nữ ĐV, NLĐ trực thuộc hệ thống Công đoàn VCB với những nội dung cụ thể như sau:

1. Giữ mối liên hệ chặt chẽ, thường xuyên với Ban Nữ công Công đoàn ngành Ngân hàng để triển khai các chủ trương, yêu cầu, đề xuất về các mặt hoạt động của công tác nữ công.

2. Quán triệt sâu sắc các quan điểm, mục tiêu về công tác phụ nữ trong tình hình mới nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm của Công đoàn cơ sở (CĐCS) trong hệ thống Công đoàn VCB về công tác vận động nữ ĐV, NLĐ;

3. Hằng năm, căn cứ hướng dẫn của Công đoàn Ngân hàng Việt Nam, triển khai tới 100% CĐCS về các văn bản hướng dẫn về công tác bình đẳng giới, dân số, gia đình và trẻ em; thực hiện bình đẳng giữa lao động nữ và nam trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền lương, khen thưởng, thăng tiến.

4. Phối hợp với chuyên môn triển khai các hoạt động chăm lo, động viên ĐV, NLĐ cả về vật chất và tinh thần, cụ thể như:

- Tặng quà nhân dịp Tết nguyên đán, kỷ niệm 30/4 - 1/5... thông qua nhiều hình thức (khen thưởng phúc lợi, tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, tổ chức tham quan nghỉ dưỡng...);

- Tiếp tục triển khai tại các CĐCS các cuộc tọa đàm về sức khỏe, phong cách sống cho nữ ĐV, NLĐ;

- Tổ chức khám sức khỏe định kỳ với giá trị gói khám sức khỏe cao và thiết thực (trong đó bổ sung các gói khám xét nghiệm về các bệnh có nguy cơ cao cho phụ nữ, như: Ung thư vú dành cho ĐV, NLĐ nữ);

- Hằng năm, thực hiện mua Bảo hiểm Pjico ốm đau và chăm sóc thai sản với trị giá tối đa 45.000.000đ/năm cho ĐV, NLĐ;

- Tiếp tục triển khai tại các CĐCS việc hỗ trợ hàng tháng cho ĐV, NLĐ nữ đang trong giai đoạn nuôi con nhỏ, mức tối thiểu 150.000đ/cháu/tháng (tùy theo điều kiện, khả năng của từng CĐCS);

- Hỗ trợ cho ĐV, NLD nữ mức 300.000đ/tháng về việc chăm sóc sức khỏe theo Quy chế tài chính hiện hành của VCB;

- Tiếp tục duy trì thực hiện, bổ sung phòng vắt sữa tại các CĐCS trực thuộc. Tính đến đầu năm 2020, có 19 phòng vắt sữa tại Trụ sở chính và các CĐCS có số lượng ĐV, NLD nữ trong độ tuổi sinh nở, với tổng chi phí là 111.240.000đ trên toàn hệ thống (các phòng vắt sữa đều được trang bị đầy đủ các trang, thiết bị cần thiết như: Thiết bị hút sữa, bàn ghế thư giãn, tủ lạnh trữ sữa,... đảm bảo an toàn, vệ sinh). Với nơi chưa có phòng vắt sữa, Ban Chấp hành CĐCS phối hợp với chuyên môn trang bị tủ lạnh hỗ trợ việc trữ sữa, tận dụng phòng nghỉ cho ĐV, NLD nữ và hỗ trợ thêm một số chi phí khác;

- Tiếp tục thực hiện hỗ trợ ĐV, NLD khi qua đời; ĐV, NLD và tứ thân phụ mẫu, con cái bị mắc bệnh hiểm nghèo từ nguồn Quỹ Tình nghĩa Ngân hàng VCB và Quỹ Tương ái VCB;

- Thực hiện chế độ hỗ trợ cho nữ ĐV, NLD có con dưới 1 tuổi bằng cách giảm thời giờ làm việc (giảm 1 tiếng) trong 1 ngày;

- Triển khai thực hiện hướng dẫn và khen thưởng các cháu đạt thành tích cao trong học tập và hỗ trợ các cháu khuyết tật hàng năm theo quy định tại Quy chế Tình nghĩa Ngân hàng VCB, với mức hỗ trợ từ 900.000đ - 2.000.000đ/cháu/năm đối với các cháu đạt thành tích cao trong học tập; 3.000.000đ/cháu/năm đối với các cháu bị khuyết tật bẩm sinh;

5. Triển khai thực hiện hướng dẫn khen thưởng chuyên đề “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” hàng năm; tổng hợp, bình xét thi đua và thực hiện khen thưởng, đề nghị khen thưởng các cấp cho tập thể, cá nhân có thành tích.

6. Thực hiện chỉ đạo các CĐCS triển khai tổ chức các hoạt động kỷ niệm ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3, Ngày Quốc tế hạnh phúc 20/3, Ngày hội Gia đình; Tết thiếu nhi 1/6, Tết trung thu, Ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10,...

7. Phối hợp với chuyên môn tuyên truyền, vận động ĐV, NLD tích cực tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiệp vụ, kỹ năng mềm nhằm đáp ứng yêu cầu công việc, hoàn thành tốt các mục tiêu chiến lược của VCB.

Trên đây là báo cáo tham luận của Công đoàn VCB với chủ đề “Thực hiện có hiệu quả các chế độ, chính sách, nâng cao điều kiện thụ hưởng cho nữ CNVCLĐ” tại Hội nghị Phụ nữ ngành Ngân hàng năm 2020.

Trân trọng cảm ơn các quý vị, đại biểu!

PHỤ NỮ NGÂN HÀNG VỚI THỜI ĐẠI NGÀY NAY

**Công đoàn cơ sở
Ngân hàng Bưu điện Liên Việt**

Ngân hàng Bưu điện Liên Việt (LienVietPostBank) được thành lập ngày 28/3/2008, đến nay vừa tròn 10 năm tuổi. 10 năm chưa phải là dài đối với một tổ chức tài chính nhưng chặng đường 10 năm đầu tiên vô cùng ý nghĩa đối với LienVietPostBank, là 10 năm xây dựng nền móng chắc chắn, tạo ra những giá trị nền tảng ổn định, tạo đà cho sự phát triển bền vững của LienVietPostBank trong tương lai. Trong 10 năm qua, LienVietPostBank đã bước đi những bước đường ấn tượng. Với tầm nhìn trở thành Ngân hàng của mọi người, LienVietPostBank đã đầu tư chi phí cho phát triển mạng lưới, chưa đủ “10 tuổi” đã phủ sóng mạng lưới chi nhánh, điểm giao dịch trên 63/63 tỉnh thành toàn quốc, kết hợp với quyền khai thác hơn 10.000 điểm giao dịch trên mạng lưới bưu điện, LienVietPostBank trở thành Ngân hàng có mạng lưới lớn nhất trong hệ thống các Ngân hàng TMCP Việt Nam. Thương hiệu LienVietPostBank đi vào lòng người, trở thành “cái hiệu được thương” không chỉ bởi dấu ấn trong kinh doanh, mà những hoạt động an sinh xã hội, từ thiện... tích cực trong suốt 10 năm qua cũng thực sự đã “gắn xã hội trong kinh doanh”, nâng cao trách nhiệm xã hội của LienVietPostBank và cán bộ nhân viên LienVietPostBank.

Để đạt được những kết quả trên, trước hết phải kể đến sự nỗ lực, đóng góp công sức rất lớn của đội ngũ nữ cán bộ nhân viên Ngân hàng đã nỗ lực không ngừng, vượt qua những thử thách để cùng chung sức với đội ngũ lãnh đạo gánh vác sự nghiệp đưa đến thành công.

Đóng góp vào nội dung của Hội nghị, Công đoàn Ngân hàng Bưu điện Liên Việt xin được có ý kiến tham luận với các nội dung:

1. Những thuận lợi và khó khăn của người phụ nữ ngân hàng thời đại ngày nay về Công nghiệp 4.0, đổi mới công nghệ.
2. Những thuận lợi và khó khăn của người phụ nữ ngân hàng thời đại ngày nay về Thanh toán không dùng tiền mặt.
3. Những thuận lợi và khó khăn của người phụ nữ ngân hàng thời đại ngày nay về trau dồi, học hỏi bất kịp xu thế.

Kính thưa các vị đại biểu, các vị khách quý!

Như chúng ta đã biết, trước đây theo truyền thống phương Đông, người phụ nữ thường là hậu phương vững chắc cho người chồng, là người giữ lửa cho hạnh phúc gia đình gia đình. Ngày nay, cùng với sự phát triển của xã hội, của thời đại công nghệ 4.0 vai trò của người phụ nữ cũng đã dần thay đổi. Cơ hội tiếp cận và tham gia trong mọi lĩnh vực của phụ nữ ngày càng trở trở lên dễ dàng hơn bao giờ hết.

Tài chính - Ngân hàng là một lĩnh vực có tính đặc thù nghề nghiệp và đòi hỏi sự nỗ lực rất lớn đối với lực lượng lao động, nhất là các lao động nữ. Ở Việt Nam, ngành Ngân hàng có số lao động nữ chiếm tỷ lệ cao, trung bình vào khoảng gần 60% tổng số cán bộ. Nữ giới nắm giữ các vị trí quản lý, lãnh đạo cũng ngày một tăng mặc dù chủ yếu vẫn đang ở các vị trí quản lý cấp trung. Điều này có thể khẳng định phụ nữ hiện nay đóng vai trò rất quan trọng trong việc định hình và vận hành hệ thống ngân hàng trong thời đại số. Nữ trí thức đặc biệt là cán bộ nữ ngành Ngân hàng là bộ phận tinh hoa của phụ nữ Việt Nam, hội tụ tất cả những phẩm chất tốt đẹp, đặc trưng của phụ nữ Việt Nam như chịu thương, chịu khó, cần cù, khéo léo, đảm đang và rất sáng tạo. Họ là những người được đào tạo có hệ thống, nghiêm túc, có trình độ, kiến thức cao và khả năng chịu áp lực lớn.



Cán bộ nữ ngành Ngân hàng trong thời đại 4.0 đang có nhiều thuận lợi nhưng cũng phải đối diện không ít những khó khăn. Một thời đại đòi hỏi các cán bộ nữ phải hội đủ các phẩm chất và yếu tố cởi mở hơn, sẵn sàng thử thách và sáng tạo nhiều hơn trong công việc cũng như cân bằng cuộc sống gia đình.

Nếu nhìn nhận ở góc độ những thuận lợi, cách mạng 4.0 hứa hẹn sự ra đời của nhiều công nghệ mới, robot thông minh sẽ giúp giải phóng phụ nữ khỏi rất nhiều công việc, trong đó có những công việc nội trợ, chăm sóc con trẻ. Chỉ cần một tin nhắn hoặc một lệnh chuyển tiền là họ đã có thể thu xếp được chuyện bếp núc cho gia đình. Nhờ đó họ sẽ có nhiều thời gian hơn cho việc học tập, phấn đấu và tìm kiếm những công việc theo đam mê của mình.

Trong sự phát triển nhanh chóng của công nghệ hiện đại hướng tới cách mạng công nghiệp 4.0, bước ngoặt cho phụ nữ là khi họ dám đổi mới, sáng tạo. Khi họ dám đề xuất ý kiến, dám thử nghiệm và dám chấp nhận rủi ro thì họ sẽ có nhiều cơ hội thăng tiến hơn trong công việc, trong sự nghiệp.

Tuy vậy, cách mạng 4.0 cũng đặt ra rất nhiều thách thức.

Thứ nhất, cán bộ nữ cần phải nâng cao trình độ chuyên môn đặc biệt là khả năng làm chủ công nghệ mới, kỹ thuật mới – lĩnh vực vốn trước kia thường chỉ gắn liền với nam giới. Trên thực tế tỷ lệ nữ tiếp cận với công nghệ và kỹ thuật số cũng thấp hơn đáng kể so với nam giới.

Thứ hai, khi nhu cầu giao dịch online và sử dụng chi nhánh ảo thay thế thì nguy cơ tình giãn biên chế để nâng cao năng suất lao động sẽ là áp lực lớn đối với các lao động nữ trong ngành Ngân hàng. Các cán bộ nữ sẽ phải đối diện với nguy cơ mất việc, giảm thu nhập.

Thứ ba, những tác động của một xã hội công nghệ đến tính gắn kết của gia đình cũng là một thách thức đối với phụ nữ nói chung và cán bộ nữ ngành ngân hàng nói riêng. Đứng trước thực tế khi con người ngày càng phụ thuộc vào các thiết bị công nghệ thì hơn ai hết người phụ nữ sẽ là cầu nối để tạo ra những hoạt động chung để các thành viên trong gia đình quan tâm nhau, thấu hiểu nhau hơn và gắn bó với nhau hơn. Hậu phương gia đình có vững chắc thì phụ nữ mới có thể yên tâm cống hiến hết mình cho công việc và sự nghiệp.

Cùng với sự phát triển của cách mạng công nghiệp 4.0, đổi mới công nghệ đã làm cho hình thức “Thanh toán không dùng tiền mặt” được phát triển bùng nổ hơn nữa, giúp hạn chế lượng tiền mặt trong lưu thông hàng hóa, giảm thiểu chi phí xã hội, mở rộng không gian, rút ngắn thời gian cho quá trình bán và mua hàng hóa, dịch vụ trong nền kinh tế cũng đã tạo ra rất nhiều thuận lợi cho tất cả mọi người đặc biệt là người phụ nữ- người nắm vun vén tổ ấm, chi tiêu hàng ngày trong gia đình. Với hình thức “Thanh toán không dùng tiền mặt” người phụ nữ ngành ngân hàng càng thuận lợi hơn hết những ngành nghề khác khitất cả mọi người đều có tài khoản thanh toán cá nhân, thẻ ATM, thẻ tín dụng.... Họ luôn thành thạo trong các thao tác thanh toán, cập nhật các

tính năng của các loại tài khoản, các loại thẻ, các hình thức thanh toán... để thanh toán mà không dùng tiền mặt trong mua sắm hàng hóa online, thanh toán tiền học phí các trường học, bệnh viện... qua đó tiết kiệm được thời gian cũng như công sức để họ có thời gian dành cho bản thân, cho nâng cao nghiệp vụ, theo đuổi hoài bão ước mơ sở thích của cá nhân. Ưu điểm, thuận lợi của hình thức “Thanh toán không dùng tiền mặt” là vậy, nhưng hiện nay phương thức thanh toán trực tuyến ở Việt Nam chưa phát triển như kỳ vọng. Đồng thời với đó là thói quen thanh toán bằng tiền mặt khi nhận hàng, phần khác vì chưa tin tưởng vào độ an toàn của giao dịch và chất lượng của hàng hóa, dịch vụ... nên đã làm giảm sự phát triển rộng rãi của hình thức này. Mặt khác còn do hiện nay hệ thống mua bán trực tuyến để thanh toán chưa đảm bảo an toàn. Nhiều người vẫn bị hack tài khoản và bị mất tiền. Việc xử lý mất tiền đối với các giao dịch nhỏ chưa được nghiêm minh nên tạo tâm lý e dè cho những người sử dụng. Và còn vấn đề chi phí, theo chủ trương của ngân hàng nhà nước, đề nghị các ngân hàng giảm phí để chung tay thúc đẩy việc thanh toán không dùng tiền mặt. Nhưng thực tế thì hầu hết các giao dịch vẫn mất phí nên tạo tâm lý dè dặt cho người sử dụng.

Do vậy, để khắc phục vấn đề trên, bản thân mỗi cán bộ nữ ngành Ngân hàng hãy là một kênh truyền thông có hiệu quả trong việc phổ biến kiến thức, nâng cao nhận thức, thay đổi hành vi và cách thức thanh toán tiêu dùng của người thân, bạn bè.... qua đó nâng cao khả năng tiếp cận các tiện ích của dịch vụ thanh toán cho cộng đồng, khuyến khích sử dụng các phương thức “Thanh toán không dùng tiền mặt”.

Trong thời đại công nghệ 4.0, thời đại của đổi mới công nghệ, ngành Ngân hàng đã đạt được nhiều thành tựu to lớn thể hiện vai trò là ngành kinh tế huyết mạch của đất nước, thể hiện là ngành đi đầu trong các hoạt động ứng dụng công nghệ vào thực tiễn. Góp phần trong những thành tựu to lớn đó có sự đóng góp đáng kể của lực lượng cán bộ nữ trên tất cả các lĩnh vực từ hoạch định chính sách, nghiên cứu, đào tạo, thực hiện các nghiệp vụ khác nhau của NHTW, NHTM, NHCSXH lẫn các hoạt động đoàn thể, phụ nữ từ trung ương đến địa phương. Ở mọi lĩnh vực hoạt động, từ vị trí lãnh đạo quản lý điều hành đến công việc nghiệp vụ trực tiếp, đội ngũ đoàn viên lao động nữ ngành Ngân hàng luôn thể hiện được trình độ, năng lực và trí tuệ của mình.

Để có được những thành công như vậy, cán bộ nữ ngân hàng phải thường xuyên học tập, trau dồi kiến thức để theo kịp xu thế phát triển và thay đổi không ngừng của xã hội, chứng tỏ năng lực và bản lĩnh của bản thân. Bên

cạnh kiến thức vững chắc, kinh nghiệm chuyên môn thì phụ nữ cũng còn phải trau dồi kỹ năng mềm vừa để có thể thành công trong công việc, vừa cân bằng cuộc sống.

Nhìn ở khía cạnh tích cực, Ngân hàng là lĩnh vực chuyên môn sâu, thường xuyên cập nhật những thông tin, kiến thức mới về nền kinh tế, ngành ngân hàng..., cán bộ nữ Ngân hàng có nhiều cơ hội thu nạp, cập nhật những thông tin mới nhất, được tham gia nhiều khóa đào tạo về nhiều lĩnh vực để phục vụ công việc. Cùng với sự phát triển của công nghệ, các chương trình đào tạo cũng được thiết kế đa dạng, phù hợp với nhu cầu, điều kiện của người tham gia như cử đi tham dự các khóa đào tạo tập trung ở bên ngoài, thiết kế khóa đào tạo cho cán bộ nhân viên ngân hàng, đào tạo tại chỗ, đào tạo trực tuyến... Đặc biệt, đối với các tổ chức quan tâm đến việc phát triển nhân sự nói chung và lao động nữ nói riêng như LienVietPostBank, đơn vị thường xuyên có các chương trình hỗ trợ, khuyến khích cán bộ nhân viên tham gia huấn luyện, đào tạo, nâng cao năng lực... Bên cạnh đó, do tính chất công việc cán bộ ngân hàng thường xuyên tiếp xúc với các nhóm khách hàng, đối tác thuộc nhiều lĩnh vực, đây cũng là cơ hội để có thêm những thông tin, kiến thức thực tế hữu ích.

Bên cạnh những thuận lợi thì cán bộ nữ ngân hàng cũng có những khó khăn nhất định trong việc đào tạo, học tập, trau dồi kiến thức. Do đặc thù công việc ngân hàng có tốc độ và áp lực cao lại vẫn phải dành thời gian chăm sóc gia đình, cán bộ nữ không có nhiều thời gian để tìm hiểu thông tin, tham gia các khóa đào tạo cần thiết hoặc có tham gia cũng không phát huy hiệu quả tối đa.

Như vậy, để tạo điều kiện tốt cho cán bộ nữ ngân hàng học tập, phát triển bản thân, ngoài ý thức của chính cán bộ nữ, điều quan trọng là tổ chức cần chủ động xây dựng kế hoạch, đẩy mạnh công tác tuyên truyền trong cán bộ, đảng viên và toàn thể cán bộ nhân viên, góp phần nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của phụ nữ, tạo điều kiện cho phụ nữ phát triển toàn diện. Xây, duy trì và phát triển “tổ chức học tập”, tạo môi trường thuận lợi, tạo động lực học tập, sáng tạo cho lao động nữ.

Tin vào năng lực của phụ nữ, trao cơ hội cho phụ nữ bằng những chính sách cởi mở, chương trình sáng tạo, cơ hội công việc, chính các lãnh đạo trong ngành Ngân hàng sẽ là yếu tố then chốt giúp cán bộ nữ trong ngành luôn là những bông hoa ngày càng tỏa sáng, sẵn sàng chuyển mình mạnh mẽ

trong cuộc cách mạng 4.0, phát huy toàn diện vai trò và khả năng của mình. Phụ nữ sẽ là những cán bộ toàn diện "Giỏi việc Ngân hàng, đảm việc nhà".

Trên đây là tham luận của Công đoàn cơ sở Ngân hàng Bưu điện Liên Việt trình bày tại Hội nghị. Chúng tôi tin tưởng và mong rằng cùng với sự đổi mới và phát triển của ngành Ngân hàng, nữ đoàn viên và người lao động ngành Ngân hàng nói chung và Công đoàn cơ sở Ngân hàng Bưu điện Liên Việt luôn nhận được sự quan tâm của các cấp lãnh đạo về mọi mặt, sự phối hợp giữa các đơn vị để thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, góp phần xây dựng, phát triển ngành Ngân hàng bền vững và hiệu quả.

Kính chúc các Quý vị đại biểu sức khỏe.

Chúc Hội nghị thành công tốt đẹp.

Xin trân trọng cảm ơn!

NHỮNG THUẬN LỢI VÀ KHÓ KHĂN CỦA NỮ CÁN BỘ NGÂN HÀNG CHÍNH SÁCH XÃ HỘI TRONG VIỆC MANG TÍN DỤNG CHÍNH SÁCH ĐẾN HỘ NGHÈO VÀ TRIỂN KHAI CÔNG TÁC AN SINH XÃ HỘI

**Bà Lê Thị Đức Hạnh - Phó Tổng Giám đốc NHCSXH
kiêm Giám đốc Chi nhánh NHCSXH Thành phố Hà Nội**

Lời đầu tiên, thay mặt cho hơn 4 nghìn lao động nữ của Ngân hàng Chính sách xã hội (NHCSXH), tôi xin được gửi lời chào trân trọng và lời kính chúc sức khỏe tới các vị lãnh đạo cùng toàn thể các vị khách quý và quý vị đại biểu về dự Hội nghị tổng kết công tác vận động nữ CNVCLĐ và phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” ngành Ngân hàng giai đoạn 2015-2020, chúc Hội nghị thành công tốt đẹp!

Thưa các quý vị,

NHCSXH được thành lập theo Quyết định số 131/2002/QĐ-TTg ngày 04/10/2002 của Thủ tướng Chính phủ để tổ chức triển khai thực hiện Nghị định số 78/2002/NĐ-CP ngày 04/10/2002 của Chính phủ về tín dụng ưu đãi đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác. Sau gần 18 năm đi vào hoạt động, mạng lưới, quy mô hoạt động cũng như số lượng cán bộ của NHCSXH không ngừng được tăng lên, đến nay toàn hệ thống có 4.479 lao động nữ, chiếm tỷ lệ 45% tổng số CBVCLĐ. Được sự quan tâm của các cấp ủy Đảng, Ban Lãnh đạo NHCSXH đến công tác đào tạo cán bộ nữ và sự nỗ lực phấn đấu không ngừng của mỗi cán bộ nữ NHCSXH, vai trò, vị thế của cán bộ nữ NHCSXH ngày càng được khẳng định. Số cán bộ nữ là lãnh đạo, quản lý ngày càng tăng. Đến nay, toàn hệ thống có 683 cán bộ nữ là lãnh đạo và quản lý; trong đó có 02 chị giữ chức vụ Phó Tổng Giám đốc; 14 chị giữ chức vụ Giám đốc, Phó Giám đốc các Ban chuyên môn nghiệp vụ tại Hội sở chính, Sở giao dịch, Trung tâm Công nghệ thông tin, Trung tâm Đào tạo; 42 chị giữ chức vụ Giám đốc, Phó Giám đốc các chi nhánh; 625 chị giữ chức vụ trưởng, phó các phòng nghiệp vụ tại các chi nhánh và Giám đốc, Phó giám đốc phòng giao dịch NHCSXH cấp huyện. Số cán bộ nữ có trình độ trên đại học, đại học, cao đẳng là 4.261 chị chiếm tỷ lệ 95% tổng số cán bộ nữ của toàn hệ thống. Nhiều chị em được phân công đảm nhiệm các nghiệp vụ quan trọng như: Tín dụng, Kế toán... Dù ở bất kỳ vị trí nào, từ quản lý điều hành

đến nhân viên trong các lĩnh vực công tác chị em đều nỗ lực phấn đấu, lao động sáng tạo, giữ vai trò tiên phong và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Với đặc thù hoạt động khác biệt so với các Ngân hàng Thương mại, nữ cán bộ, người lao động tại NHCSXH có những thuận lợi và khó khăn nhất định trong triển khai thực hiện nhiệm vụ được giao, chuyển tải vốn tín dụng chính sách đến các đối tượng thụ hưởng.

** Những thuận lợi:*

- Một trong những yếu tố có vai trò quyết định sự thành công đó là sự chỉ đạo và tổ chức có hiệu quả các phong trào thi đua, đặc biệt phong trào thi đua “Giỏi việc nước, Đảm việc nhà” do Tổng Liên đoàn LĐVN phát động từ năm 1989. Trong 10 năm qua dưới sự chỉ đạo của Tổng Liên đoàn LĐVN, sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của Công đoàn NHVN, các cấp ủy Đảng, Ban Tổng Giám đốc NHCSXH, Ban Nữ công các cấp Công đoàn NHCSXH triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết 6b/NQ-TLĐ và Chỉ thị 03/CT-TLĐ trong nữ CBVCLĐ toàn hệ thống.

- Đội ngũ CBVCLĐ nữ trong hệ thống NHCSXH có tư tưởng, đạo đức, phẩm chất chính trị tốt; được đào tạo bài bản, có chuyên môn nghiệp vụ tốt; được rèn luyện qua thực tiễn công tác; có ý thức học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kịp thời bổ sung những kiến thức mới về quản lý, khoa học công nghệ, vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Lực lượng lao động trẻ năng động, sáng tạo, nhanh chóng tiếp cận khoa học công nghệ mới ứng dụng vào công việc được giao, không ngại khó khăn vất vả, chấp hành điều động luân chuyển, luân phiên tăng cường hỗ trợ công tác giữa các đơn vị trong toàn hệ thống.

- Các chị còn là những người phụ nữ gương mẫu thực hiện và tích cực tuyên truyền vận động thực hiện pháp lệnh dân số, xây dựng gia đình, cơ quan đơn vị văn hóa, dòng họ hiếu học. Hầu hết các chị đã chủ động thực hiện và khéo léo vận động gia đình thực hiện đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, các quy định của địa phương.

** Những khó khăn:*

- Công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức của CBVCLĐ về vị trí, vai trò và tầm quan trọng công tác nữ công tại một số CĐCS còn bị hạn chế; Sinh hoạt của Ban nữ công thực hiện lồng ghép với các hoạt động khác, nội dung sinh hoạt chưa phong phú.

- Trưởng ban nữ công hầu hết là Trưởng, Phó các phòng nghiệp vụ trở lên, thời gian tập trung vào công tác chuyên môn nhiều, chưa có nhiều kinh nghiệm và kỹ năng trong công tác, các hoạt động nữ chưa phong phú, chưa đi vào chiều sâu, thiếu hấp dẫn nên chưa có sức hút đối với nữ CBVCLĐ.

- Công tác đào tạo tập huấn về công tác công đoàn và công tác nữ công đã được quan tâm, tuy nhiên các khóa đào tạo chưa được nhiều. Công tác Thi đua khen thưởng tại một số CĐCS chưa được quan tâm đúng mức nên phần nào đã ảnh hưởng đến thành tích chung của đơn vị và cá nhân nữ CBVCLĐ.

- Với đặc thù các món vay của NHCSXH tập trung chủ yếu là các hộ gia đình kinh doanh nhỏ nên khối lượng khách hàng và khối lượng món vay rất lớn, tạo áp lực lớn đối với cán bộ khi hoàn thiện hồ sơ, thẩm định, đăng ký, phê duyệt món vay, kiểm tra giám sát, thu nợ, thu lãi, thu tiền gửi tiết kiệm. Thêm vào đó, nhiều đơn vị Phòng giao dịch NHCSXH cấp huyện tỷ lệ cán bộ nữ cao, cán bộ nam ít, việc triển khai các điểm giao dịch tại xã, phường, thị trấn vào ngày cố định hằng tháng (kể cả thứ 7, chủ nhật) đặt ra khó khăn, thách thức với chị em khi phải cáng đáng nhiều công việc như: lái xe, bê vác dụng cụ, máy móc, thiết bị đến địa điểm giao dịch (thậm chí là tầng cao...).

- Việc thường xuyên phải trực tiếp đi kiểm tra, giám sát việc sử dụng vốn của hộ vay hoặc đơn đốc thu hồi nợ đến hạn, nợ quá hạn, đôi khi phải đi ngoài giờ hành chính mới gặp được hộ vay cũng là một khó khăn, thách thức không nhỏ đối với cán bộ nữ.

Kính thưa Hội nghị!

Nữ cán bộ NHCSXH là cán bộ có tâm, có tầm và đầy nhiệt huyết với công việc, đóng góp công sức lớn lao cho sự phát triển của hệ thống NHCSXH. Phát huy những thuận lợi và khắc phục những khó khăn, thử thách, trong những năm qua, nữ cán bộ toàn hệ thống NHCSXH đã, đang triển khai thực hiện tốt mọi nhiệm vụ được giao, góp phần cùng hệ thống hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được Đảng, Chính phủ và nhân dân tin tưởng giao phó, chuyên tải kịp thời, có chất lượng, hiệu quả vốn tín dụng chính sách đến đối tượng thụ hưởng. Cán bộ nữ dù ở bất kỳ cương vị, nhiệm vụ nào cũng giữ được phẩm chất đạo đức, có tinh thần trách nhiệm, không ngại khó, ngại khổ. Các chị đã phối hợp tốt với các tổ chức chính trị xã hội ủy thác cho vay, tổ tiết kiệm vay vốn để tìm hiểu và tư vấn cho khách hàng sử dụng nguồn vốn đạt hiệu quả cao nhất.

Trong giai đoạn 2015-2020 vốn tín dụng chính sách xã hội đã góp phần giúp trên 2,1 triệu hộ vượt qua ngưỡng nghèo. Thu hút, tạo việc làm cho trên 1,3 triệu lao động; gần 346 nghìn học sinh, sinh viên có hoàn cảnh khó khăn được vay vốn học tập; xây dựng trên 7,3 triệu công trình nước sạch, vệ sinh môi trường nông thôn; gần 142 nghìn căn nhà cho hộ nghèo và các đối tượng chính sách.

Bên cạnh thực hiện tốt công việc chuyên môn, nữ CBVCLĐ NHCSXH tích cực tham gia ủng hộ các chương trình ASXH của địa phương, của các cấp Công đoàn phát động. Trong 10 năm qua số tiền ủng hộ các chương trình ASXH đã được các cấp công đoàn thực hiện với tổng số tiền 205.406 triệu đồng, trong đó: Hỗ trợ xã nghèo, huyện nghèo, vùng nghèo hoàn thiện đường giao thông, xây lớp học cho các cháu học sinh, tặng quà cho hộ nghèo.... số tiền 48.719 triệu đồng; xây nhà tình nghĩa cho gia đình chính sách 15.294 triệu đồng; ủng hộ chương trình đền ơn đáp nghĩa 46.057 triệu đồng; ủng hộ khắc phục khó khăn do thiên tai bão lũ 24.089 triệu đồng; ủng hộ biển đảo 10.081 triệu đồng và các chương trình ASXH khác 61.166 triệu đồng.

Ngoài tham gia các hoạt động xã hội từ thiện, nữ CBVCNLD NHCSXH còn nhiệt tình tham gia các phong trào như: Hội thao, Hội diễn, Hội thi Nghiệp vụ giỏi, Tài năng văn nghệ do CĐCS, Công đoàn NHCSXH, Công đoàn NHVN và Công đoàn các Ngân hàng trên địa bàn tổ chức.

Với những thành tích trên, trong giai đoạn vừa qua các tập thể, cá nhân nữ cán bộ NHCSXH đã được nhận nhiều Bằng khen, Giấy khen, Huân chương các loại: Huân chương Lao động hạng Nhì: 03 cá nhân; Huân Chương lao động hạng Ba: 07 cá nhân; Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ: 24 cá nhân; Bằng khen của Thống đốc NHNN Việt Nam: 354 cá nhân; Chiến sỹ thi đua toàn quốc: 01 cá nhân; Chiến sỹ thi đua Ngành: 141 cá nhân; Cờ của Tổng Liên đoàn LĐVN: 01 tập thể; Bằng khen của Tổng Liên đoàn LĐVN: 08 tập thể, 14 cá nhân về phong trào thi đua “Giỏi việc nước, Đảm việc nhà”; Cờ của Công đoàn NHVN: 03 tập thể về phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà”; Bằng khen của Công đoàn NHVN: 59 tập thể, 418 cá nhân, trong đó: 138 cá nhân được tặng Bằng khen “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà”; Bằng khen các Bộ ngành, Liên đoàn Lao động tỉnh, TP: 122 tập thể, cá nhân, trong đó: 05 tập thể và 06 cá nhân được Thống đốc NHNN tặng Bằng khen “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà”; Giấy khen của TGD NHCSXH: 45 tập thể, 130 cá nhân; Giấy khen của Công đoàn NHCSXH: 464 tập và 3.870 cá nhân về thành tích “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà”.

Kính thưa quý vị!

Thưa toàn thể Hội nghị!

Đến với Hội nghị, đại diện cho toàn thể nữ cán bộ, người lao động của hệ thống, tôi xin phép được chia sẻ những thuận lợi, khó khăn của nữ cán bộ NHCSXH trong triển khai thực hiện tín dụng CSXH cũng như trong triển khai các hoạt động ASXH, đồng thời đưa ra những giải pháp nhằm thực hiện tốt hơn công tác vận động nữ CNVCLĐ và phong trào thi đua “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” ngành Ngân hàng trong thời gian tới, cụ thể như sau:

Một là, Công đoàn phối hợp với chuyên môn thực hiện tốt hơn nữa công tác tuyên truyền giáo dục để mọi người hiểu đúng mục tiêu, ý nghĩa của Nghị quyết 06b/NQ-BCH, Chỉ thị 03/CT-TLĐ thể hiện sự quan tâm của Đảng, Nhà nước và tổ chức Công đoàn đối với công tác cán bộ nữ; thông qua phong trào nhằm thực hiện mục tiêu bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ trong Ngành.

Hai là, Ban nữ công Công đoàn các cấp được kiện toàn và bám sát vào yêu cầu của thực tiễn, mục tiêu vì sự tiến bộ của phụ nữ và phong trào “Giỏi việc ngân hàng, đảm việc nhà” ở từng giai đoạn để lựa chọn hình thức tổ chức cho phù hợp, phải xuất phát từ nhu cầu lợi ích chính đáng của chị em để tham mưu với Đảng, Chính quyền và Công đoàn tổ chức các hoạt động phù hợp cho chị em tham gia.

Ba là, Thực hiện hiệu quả phong trào thi đua “Giỏi việc ngân hàng, Đảm việc nhà”, cụ thể hóa nội dung, tiêu chuẩn, hình thức triển khai phù hợp tình hình thực tế, qua đó nhân rộng điển hình, phát hiện nữ CBVCNLD ưu tú đào tạo, bồi dưỡng để tham gia vào đội ngũ lãnh đạo của đơn vị. Nhằm tạo điều kiện cho nữ CBVCNLD tham gia vào các phong trào thi đua và làm tốt vai trò đối với cơ quan, gia đình, đồng thời thực hiện có hiệu quả công tác ASXH, nhất là việc giúp đỡ đoàn viên, người lao động nữ có hoàn cảnh khó khăn, mắc bệnh hiểm nghèo...

Bốn là, Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với lao động nữ. Thực hiện có hiệu quả các hoạt động chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho lao động nữ; nắm bắt tâm tư nguyện vọng để kịp thời giải quyết và kiến nghị công đoàn cấp trên, chính quyền giải quyết những vấn đề liên quan đến lao động nữ.

Trước khi dừng lời, tôi xin chúc các vị lãnh đạo và toàn thể quý vị đại biểu về dự Hội nghị ngày hôm nay sức khỏe, hạnh phúc và thành công.

Chúc Hội nghị thành công tốt đẹp!

Xin trân trọng cảm ơn!

KẾT HỢP HÀI HÒA CÔNG TÁC GIẢNG DẠY - NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ CHĂM SÓC HẠNH PHÚC GIA ĐÌNH

PGS.TS. Đỗ Thị Kim Hảo

**PGĐ phụ trách, Trưởng Ban Vì sự tiến bộ
của phụ nữ Học viện Ngân hàng**

Tại nhiều gia đình Việt Nam từ xưa đến nay luôn quan niệm “đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm” – đàn ông chính là trụ cột gia đình còn phụ nữ giữ trọng trách sinh con, đẻ cái, chăm sóc việc nội trợ, lo liệu cho gia đình... Quan niệm này đặt ra cho phụ nữ Việt Nam nói chung và những giảng viên nữ của Học viện Ngân hàng nói riêng không ít những khó khăn, thách thức.

Trước hết, thách thức lớn nhất là bài toán cân đối giữa công việc và gia đình, là làm sao để người phụ nữ vừa có thể dồn hết tâm lực cho công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học, vừa có thể quan tâm, chăm sóc thật tốt cho gia đình của mình. Bởi lẽ, với thiên chức làm vợ, làm mẹ, cho dù có làm công tác gì đi chăng nữa, người phụ nữ cũng không thể sao nhãng việc gia đình, không thể không quan tâm chăm sóc gia đình. Mang thai, sinh con là thiên chức của người phụ nữ, nhưng cũng lấy đi của những người vợ, người mẹ rất nhiều sức khỏe. Công việc nội trợ, quán xuyến gia đình, chăm sóc con cái, phụng dưỡng cha mẹ già đôi khi mang đến cho phụ nữ rất nhiều công việc không tên, lấy đi không ít thời gian của người phụ nữ. Đặc biệt với những nữ giảng viên trẻ, khó khăn càng nhiều hơn khi có con nhỏ và công việc gia đình nội, ngoại còn bở ngỡ. Chính vì vậy, nhiều giảng viên nữ bị quá tải về sức lực, thiếu thời gian nghỉ ngơi, trau dồi kiến thức, cập nhật thông tin...; gánh nặng gia đình làm giảm sút sự thăng tiến, hạn chế sự vươn lên của họ, tạo cho họ tâm lý an phận, ít nỗ lực phấn đấu và không tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học.

Mặc dù xã hội ngày nay ngày càng đề cao vấn đề bình đẳng giới, tuy nhiên, không phải người phụ nữ nào cũng may mắn có được sự chia sẻ công việc gia đình, sự ủng hộ của người chồng, của gia đình khi dành nhiều thời gian đầu tư cho công việc và công tác nghiên cứu khoa học. Thêm vào đó, trong khi những bộn bề thường nhật gói gọn trong hai chữ “việc nhà” lấy đi không ít thời gian của người phụ nữ thì những dịch vụ xã hội hỗ trợ cho phụ nữ giảm bớt gánh nặng việc nhà vẫn còn hạn chế hoặc có chi phí cao, khó tiếp

cận. Những trở ngại nói trên ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng tham gia công tác xã hội của phụ nữ nói chung và giảng viên nữ nói riêng.

Một thách thức không nhỏ khác là “định kiến giới trong xã hội còn tồn tại dưới nhiều hình thức” tại Việt Nam, một quốc gia đang phát triển, chịu ảnh hưởng của tư tưởng Nho giáo. Định kiến về vai trò của phụ nữ, đặc biệt là vai trò của nữ trí thức như: phụ nữ không nên học cao, không nên dành nhiều thời gian cho công tác nghiên cứu, không nên đi học, đi công tác xa trong thời gian dài,... mà nên dành thời gian để chăm sóc gia đình, nuôi dạy con cái. Đây chính là những rào cản tác động trực tiếp đến sự phấn đấu của nữ giảng viên trong công tác, bởi đặc thù của công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học gắn với việc phải liên tục học hỏi, nâng cao trình độ, đào sâu, tìm tòi, hướng đến những vấn đề mới, có tính sáng tạo.

Bên cạnh những khó khăn, thách thức, trong những năm vừa qua, giảng viên nữ của Học viện Ngân hàng cũng như bao phụ nữ Việt Nam khác cũng có những thuận lợi nhất định trong tham gia công tác xã hội. Cụ thể, trên quan điểm bình đẳng nam nữ là một cuộc cách mạng, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chủ trương, chính sách, pháp luật về quyền bình đẳng nam nữ, quyền lợi và vì sự tiến bộ của phụ nữ. Qua hơn một thập kỷ đổi mới, các quyền phụ nữ đã ngày càng được đảm bảo thực hiện tốt hơn. Quyền bình đẳng nam nữ trong lĩnh vực lao động được Hiến pháp ghi nhận; Bộ Luật Lao động có một chương riêng về “lao động nữ”. Ngoài việc tạo vị thế và bảo đảm quyền bình đẳng giới, pháp luật cũng có các quy định hạn chế những ảnh hưởng xấu đến sức khỏe và chức năng làm mẹ, nuôi dạy con cái của phụ nữ như quy định khi mang thai, sinh đẻ được hưởng các chế độ, chính sách riêng. Các cơ quan, đoàn thể thành lập “Ban vì sự tiến bộ phụ nữ” với nhiều hoạt động ý nghĩa, thiết thực hỗ trợ, thúc đẩy người phụ nữ cố gắng nhiều hơn trong công tác của mình. Riêng trong công tác nghiên cứu khoa học, những đóng góp của phụ nữ cũng được tôn vinh, cổ vũ và khuyến khích thông qua những chương trình, hoạt động được tổ chức như giải thưởng Kovalevskaja, giải thưởng L'OREAL, giải thưởng Phụ nữ Việt Nam, chương trình “Phụ nữ với sở hữu trí tuệ và nghiên cứu khoa học” với 12 buổi tọa đàm một năm do Hội nữ trí thức Việt Nam phối hợp với Cục Sở hữu trí tuệ (Bộ Khoa học và Công nghệ), Chương trình Đổi mới Sáng tạo Việt Nam - Phần Lan tổ chức,...

Mặc dù vậy, trước những khó khăn còn hiện hữu, để tăng cường sự đóng góp của phụ nữ trong công tác, cần thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ

giúp chị em có thể kết hợp hài hoà giữa công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học với việc chăm sóc gia đình hạnh phúc. Ở tầm vĩ mô, Nhà nước cần tiếp tục tăng cường đầu tư cho giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng; sử dụng lao động nữ hợp lý, chính sách xã hội phải phản ánh được lợi ích và nguyện vọng của phụ nữ, tăng cường tuyên truyền nâng cao nhận thức về vai trò của phụ nữ nói chung và phụ nữ trong công tác xã hội nói riêng. Việc nâng cao nhận thức sẽ giúp chị em vượt qua được rào cản định kiến về giới, vượt qua những áp lực và có lựa chọn, quyết định đúng đắn trong sự nghiệp học tập và công tác.

Ở cấp độ vi mô, phụ nữ cần được gia đình, đồng nghiệp và xã hội chia sẻ, tạo điều kiện để giải quyết được bài toán kết hợp hài hoà giữa công việc và gia đình để có một cuộc sống hạnh phúc.

- Tại cơ quan, ban lãnh đạo các cấp cũng như các đồng nghiệp nam cần thực sự chú trọng vấn đề bình đẳng giới trong công tác, tôn trọng những suy nghĩ, ý kiến đóng góp của chị em, có như thế giảng viên nữ mới có thể phát huy hết năng lực của mình trong hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học, mang đến những công trình khoa học có ý nghĩa thiết thực với xã hội.

- Về phía gia đình, giữa hai vợ chồng cần có cùng quan điểm tôn trọng nhau, không câu nệ, rạch ròi trong phân công việc nhà nhưng luôn ý thức giúp nhau việc nhà, động viên nhau làm tốt mọi công việc, nhất là khi cần đầu tư thời gian, đầu tư công sức. Bên cạnh đó, việc thúc đẩy phát triển các tổ chức, dịch vụ phục vụ đời sống gia đình: dịch vụ thương mại điện tử, hệ thống siêu thị, nhà trẻ, dịch vụ giúp việc nhà,... cũng có ý nghĩa quan trọng làm giảm bớt thời gian nội trợ cho người phụ nữ, giúp họ dành nhiều thời gian hơn cho công tác chuyên môn, có thêm cơ hội và điều kiện thăng tiến.

Và điều cuối cùng nhưng rất quan trọng, đó là bản thân mỗi cán bộ, giảng viên nữ cũng phải tự nỗ lực hơn, có niềm đam mê và nhiều nghị lực vượt khó, bởi lẽ, bên cạnh những khó khăn mà nam giới cũng gặp phải, chị em còn phải vượt qua những rào cản từ chính hoàn cảnh riêng của mỗi người để không ngừng học hỏi, không ngừng cố gắng mang sự sáng tạo của mình hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu, đóng góp vào sự phát triển của nhà trường và xã hội. Trong quỹ thời gian có hạn của mỗi người, người phụ nữ cần sắp xếp công việc một cách hợp lý, khoa học, có những ưu tiên phù hợp cho công việc hay gia đình. Sẽ không có sự cân bằng đúng nghĩa mà là sự hài hoà giữa các yếu tố ưu tiên trong từng thời điểm của cuộc sống. Tại những thời điểm công việc căng thẳng, phải đi công tác xa, chị em nên trao

đôi để nhận được sự cảm thông từ gia đình, dành thời gian tập trung cho công tác, nhưng trong điều kiện bình thường, chị em lại hết lòng chu toàn với gia đình, tổ ấm của mình. Thêm vào đó, việc học hỏi ứng dụng các phương pháp làm việc khoa học, ứng dụng công nghệ cũng là giải pháp quan trọng giúp chị em rút ngắn được thời gian, giải quyết công việc có hiệu quả hơn, phục vụ tốt hơn công việc và cuộc sống của mình./.

NHỮNG THUẬN LỢI VÀ KHÓ KHĂN CỦA NGƯỜI PHỤ NỮ LÀM CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

**Bà Nguyễn Thị Phụng - P.Tổng Giám đốc
Ngân hàng Nông nghiệp và PTNT Việt Nam**

Có người nói: “Đằng sau người đàn ông thành đạt là người phụ nữ chu toàn; đằng sau người phụ nữ làm lãnh đạo là sự cô đơn”. Không biết có bao nhiêu nữ lãnh đạo, quản lý trong chúng ta đồng ý với câu nói ấy. Với tôi, mệnh đề sau được chuyển hóa thành “Phía sau người phụ nữ làm lãnh đạo là người đàn ông thấu hiểu”.

Thật vậy, đối với phụ nữ Việt Nam sống trong môi trường văn hóa Á Đông, yếu tố hậu phương, gia đình luôn được đề cao, lấy làm trọng. Được gia đình ủng hộ là nền tảng quan trọng nhất, là điểm tựa để người phụ nữ phấn đấu trong học tập và trong công tác. Đổi lại, phụ nữ Việt Nam làm lãnh đạo, quản lý sẽ phải cố gắng gấp 3 lần, đó là:

Thứ nhất, phải chu toàn trong gia đình (với chồng con, họ hàng bên nội, bên ngoại) để không bị chê trách. Nếu không được gia đình ủng hộ, người phụ nữ sẽ không nhận được sự chia sẻ, có nguy cơ bị rơi vào trạng thái cô đơn *trong chính ngôi nhà của mình*.

Thứ hai, phải sắp xếp quỹ thời gian khoa học và hợp lý để cùng với quỹ thời gian như nhau, người phụ nữ làm tốt được 5 việc (gia đình yên ấm, công việc chu toàn, không ngừng trau dồi tích lũy kiến thức cá nhân, rèn luyện chăm sóc sức khỏe và cả... giữ gìn sắc vóc, ngoại hình).

Thứ ba, phải biết xây dựng mối quan hệ xã hội, quan hệ công tác, đủ “quảng giao” trong điều kiện những định kiến về giới vẫn còn len lỏi, tồn tại và quỹ thời gian vô cùng hạn hẹp.

Vừa làm hậu phương vững chắc cho chồng, vừa nuôi dạy con cái trưởng thành, vừa làm tròn bổn phận của người con dâu hiếu thảo, lại vừa phấn đấu trong xã hội, con đường đi của người phụ nữ làm lãnh đạo, quản lý là một hành trình “trải đầy than hồng” (chứ không phải là một con đường trải hoa hồng). Nếu xét về thuận lợi và khó khăn thì chắc chắn khó khăn nhiều hơn gấp bội. Đó là lý do tại sao không chỉ riêng ở Việt Nam, tỷ lệ nữ làm lãnh đạo, quản lý luôn rất khiêm tốn so với nam giới.

Với những ưu thế riêng, lãnh đạo nữ thường có khả năng quán xuyến công việc tốt, đủ tâm lý, khiêm nhường, nhẹ nhàng và khéo léo để chỉ đạo điều hành và xử lý công việc; nhạy cảm trong lòng đoán, soát xét kỹ lưỡng, lắng nghe thông tin đa chiều, dung hòa được các mối quan hệ,... nên nhìn chung các quyết định về chuyên môn đều được đánh giá là có độ an toàn, chặt chẽ. Tuy nhiên, những ưu thế này cũng dễ trở thành điểm yếu nếu như người lãnh đạo nữ để cảm xúc chi phối quá trình chỉ đạo điều hành, xử lý công việc, hoặc thiếu quyết đoán trong những tình huống cần ra quyết định kịp thời. Nếu quá cầu toàn, lãnh đạo nữ cũng tự tạo ra áp lực cho bản thân và nhân viên cấp dưới, dẫn đến tâm lý ngại làm việc dưới quyền của 1 lãnh đạo nữ.

Thách thức đối với người phụ nữ vươn lên làm lãnh đạo là phải nỗ lực gấp nhiều lần để khẳng định năng lực chuyên môn, đồng thời thể hiện được bản lĩnh, rèn luyện cho mình 1 “tinh thần thép” để đối mặt với khó khăn, thể hiện được tâm, tâm và nghị lực của người lãnh đạo. Đó là lúc người lãnh đạo nữ phải vượt lên chính mình, rèn luyện và tích lũy những tố chất cần thiết của người lãnh đạo, quản lý. Có những khi phải gồng lên, nén vào lòng những cảm xúc và cả những giọt nước mắt, giấu đi những nỗi lo toan trong gia đình để giữ hình ảnh của một người lãnh đạo chuẩn mực, nghiêm khắc trong công việc, sẵn sàng chịu trách nhiệm cá nhân trước nhiệm vụ được giao. Trong quan hệ công tác, lãnh đạo nữ thường cố gắng xây dựng mối quan hệ chia sẻ, đồng hành, hỗ trợ lẫn nhau. Dù làm lãnh đạo, người phụ nữ vẫn luôn phải ý thức về đặc điểm riêng “Phụ nữ là phải đẹp”, nhưng chuẩn mực về vẻ đẹp của người phụ nữ làm lãnh đạo có một chút khác biệt với chuẩn đẹp thông thường: Đó là vẻ đẹp của tâm hồn, trí tuệ, phong cách lãnh đạo và vẻ đẹp “thần thái”.

Nói tóm lại, để làm được cả 2 vai, người phụ nữ làm lãnh đạo phải cân bằng được giữa công việc và cuộc sống gia đình. Điều đó chứng tỏ sức chịu đựng áp lực của phụ nữ không hề nhỏ. Tuy vất vả, nhưng trong môi trường xã hội đang ngày càng thay đổi hiện nay, chị em phụ nữ ngày càng khẳng định giá trị bản thân ở trong gia đình cũng như ngoài xã hội. Lãnh đạo nữ cũng như các chị em ở mọi vị trí công tác đều cần sự chia sẻ, ủng hộ của gia đình, đồng thời mong muốn nhận được sự đánh giá công bằng và khách quan ở cơ quan đơn vị, nhất là từ lãnh đạo cấp trên. Khi được đánh giá đúng và được cấp trên tin tưởng, giao phó, chị em sẽ có động lực để đóng góp nhiều hơn trí tuệ, công sức, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời góp phần quan trọng xây

dựng môi trường văn hóa ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp. Trong lĩnh vực kinh tế, đang có ngày càng nhiều lãnh đạo cấp cao là nữ hoặc là chủ doanh nghiệp lớn, thành công trên thương trường. Trong ngành ngân hàng, với trên 50% lực lượng lao động là phụ nữ, nhiều chị em đang giữ các vị trí lãnh đạo quan trọng. Theo quan điểm cá nhân, tôi cho rằng đông đảo chị em phụ nữ ngày nay có đủ khả năng tự quyết định tương lai của chính mình; bình đẳng giới không thể nào có được từ những cuộc vận động hay lời kêu gọi chung chung, mà bình đẳng giới phụ thuộc vào thái độ sống của chị em chúng ta, do chính chúng ta lựa chọn và quyết định.

Phụ nữ làm lãnh đạo, quản lý là xác định phải chấp nhận khó khăn, vất vả. Thay lời động viên nhau, tôi xin chúc chị em luôn mạnh khỏe, cân bằng cuộc sống, luôn suy nghĩ tích cực để luôn cảm nhận được niềm hạnh phúc khi được là Phụ nữ.

Xin chúc sức khỏe các quý vị đại biểu, khách quý và toàn thể Hội nghị!

VAI TRÒ CỦA NGƯỜI CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TRONG TIẾN TRÌNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

**Bà Lê Thị Thanh Hằng - Phó Giám đốc,
Chủ tịch CĐCS Ngân hàng Nhà nước
Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh**

Trước tiên, cho phép tôi thay mặt cho toàn thể đoàn viên công đoàn và người lao động của Công đoàn cơ sở (CĐCS) Ngân hàng Nhà nước chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh kính gửi tới Quý đại biểu và Quý vị khách quý tham dự Hội nghị Phụ nữ ngành Ngân hàng năm 2020 những lời chúc tốt đẹp nhất. Xin kính chúc Hội nghị Phụ nữ Ngành thành công tốt đẹp.

Kính thưa Hội nghị!

CĐCS chi nhánh Ngân hàng Nhà nước Thành phố Hồ Chí Minh trong nhiều năm qua luôn nhận được những đánh giá tích cực từ Công đoàn cấp trên, Đảng ủy, Ban giám đốc và các CĐCS của các TCTD tại địa bàn trong việc hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn: chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tích cực phối hợp cùng với chuyên môn vận động đoàn viên công đoàn, người lao động thực hiện tốt nhiệm vụ, tích cực triển khai các hoạt động nhằm tạo không khí lao động tích cực, vui tươi CĐCS cũng đã đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận. Để đạt được những kết quả tích cực đó, bên cạnh sự chỉ đạo sâu sát, tạo các điều kiện thuận lợi cho hoạt động của Công đoàn NHVN, của Đảng ủy và Ban Giám đốc Ngân hàng Nhà nước chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh, quan trọng nhất vẫn là vai trò của cán bộ công đoàn. Với những diễn biến mới trong xu thế hội nhập, toàn cầu hóa, để cho hoạt động công đoàn tiếp tục là nơi tập hợp sức mạnh của đoàn viên công đoàn, người lao động, đồng viên nhau cùng hoàn thành nhiệm vụ chính trị vì sự phát triển của Ngành ngân hàng - CĐCS Ngân hàng Nhà nước chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh xin có một vài ý kiến tham luận về ***“Vai trò của người cán bộ công đoàn trong tiến trình hội nhập quốc tế”***.

Như chúng ta đã biết, trong những năm gần đây, ngành Ngân hàng Việt Nam đã và đang có sự chuyển biến mạnh mẽ, từng bước tiến sâu hơn vào quá trình hội nhập quốc tế. Ngân hàng được xem là mạch máu của nền kinh tế quốc dân, vì vậy nâng cao năng lực hoạt động của hệ thống ngân hàng là vấn

đề luôn được xã hội quan tâm, đặc biệt là sự quan tâm của lãnh đạo Đảng và chính quyền các cấp. Trước sự đổi mới toàn diện của đất nước, ngành ngân hàng đã có bước phát triển mạnh mẽ về công nghệ, trình độ quản lý, năng lực tài chính, nguồn nhân lực... qua đó từng bước đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Là tổ chức công đoàn ngành Ngân hàng – nơi tập hợp sức mạnh của đoàn viên công đoàn, người lao động trong lĩnh vực ngân hàng – tất yếu, người cán bộ công đoàn cũng cần có đủ năng lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Nếu như yếu tố phẩm chất của cán bộ công đoàn là một yếu tố tuy quan trọng nhưng nội hàm không có nhiều thay đổi thì yếu tố năng lực lại có nhiều yêu cầu mới trong xu thế hội nhập, toàn cầu hóa.

Cùng với tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, với sự tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang tác động đến mọi lĩnh vực, khía cạnh khác nhau của đời sống. Trong đó, yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những tác động mạnh mẽ và trực tiếp nhất của nguồn nhân lực hệ thống ngân hàng. Cũng vậy, cán bộ công đoàn - chủ thể có đối tượng tương tác trực tiếp là yếu tố con người, là nguồn nhân lực - không tránh khỏi những tác động, những yêu cầu mới của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 này. Do vậy, chính người cán bộ công đoàn trong giai đoạn hiện nay cũng đòi hỏi phải được trang bị những kiến thức, kỹ năng mới, phải rèn luyện để luôn thích ứng với sự thay đổi, thích ứng với việc hoạt động trong môi trường có sự chuyển biến nhanh về công nghệ để có thể hoạt động hiệu quả và có được sự tin cậy của đoàn viên, người lao động trong tổ chức mình.

Bên cạnh đó, cùng với sự tác động của cách mạng công nghiệp 4.0, cơ cấu và tính chất lao động của Ngành Ngân hàng cũng sẽ có nhiều thay đổi so với trước dẫn đến việc phát sinh nhiều vấn đề về lao động mà người cán bộ công đoàn cần nắm bắt, quan tâm giải quyết và cũng cần thay đổi tư duy và phương pháp xử lý cho phù hợp với tình hình mới.

Như đã nói, cùng với quá trình hội nhập và toàn cầu hóa, ngành Ngân hàng Việt Nam đã và đang có những chuyển biến mạnh mẽ, năng lực hoạt động của hệ thống ngân hàng ngày càng được nâng cao – trong đó đặc biệt là sự phát triển mạnh mẽ về công nghệ ngày càng hiện đại tiếp cận với thế giới kéo theo chất lượng nguồn nhân lực cũng không ngừng được nâng cao, nắm bắt và làm chủ được những xu hướng công nghệ mới và áp dụng cho hệ thống. Với một chất lượng nguồn nhân lực có trình độ cao, nắm bắt

công nghệ hiện đại như trên, để có thể vận động, thuyết phục, tập hợp được đoàn viên, người lao động, người cán bộ công đoàn trong thời kỳ hội nhập cũng cần thường xuyên đổi mới phương thức hoạt động, vận động linh hoạt hơn, hiệu quả hơn, năng động hơn mới có thể thu hút được sự quan tâm và tin tưởng của nguồn nhân lực chất lượng cao này. Hơn thế nữa, hiện nay Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đã có hiệu lực, theo đó người lao động hoàn toàn tự do lựa chọn để thành lập hoặc gia nhập các tổ chức Công đoàn mà những tổ chức đó có thể trực thuộc hoặc không trực thuộc Tổng liên đoàn LĐVN Trong bối cảnh đó thì người cán bộ công đoàn nếu không có năng lực, không biết đổi mới phương thức vận động để có thể thu hút đoàn viên công đoàn tham gia vào các hoạt động của tổ chức thì không thể giành thắng lợi trong cuộc cạnh tranh giành niềm tin của người lao động.

Không nằm ngoài xu thế phát triển chung của hệ thống, dưới sự chỉ đạo của Công đoàn NHVN, của Đảng ủy và Ban Giám đốc, CĐCS Ngân hàng Nhà nước Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh đã phát huy vai trò bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho đoàn viên công đoàn trong việc được đào tạo và nâng cao trình độ nghiệp vụ nhằm đáp ứng và cung cấp nguồn lực cho ngành trong quá trình hội nhập. Từ năm 2015 đến 30/6/2020, tại Chi nhánh đã cử hơn 600 lượt đoàn viên công đoàn tham dự các lớp đào tạo bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch bậc, chức vụ, các khóa bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ kỹ năng bổ trợ, kỹ năng làm việc hiệu quả, ngoại ngữ, tin học... đáp ứng ngày càng cao các yêu cầu phát triển, hội nhập quốc tế của ngành Ngân hàng.

Thành quả của việc đoàn viên công đoàn tại chi nhánh được tham gia đào tạo và nâng cao trình độ như trên đó là những sáng kiến, cải tiến, đề xuất liên quan đến hoạt động thực hiện nhiệm vụ chính trị tại đơn vị cũng như của ngành ngân hàng. Cụ thể trong giai đoạn từ 2015-2019, chi nhánh đã công nhận 156 sáng kiến cấp cơ sở cho 163 tác giả - đồng tác giả và được Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công nhận 5 sáng kiến cấp Ngành. Các sáng kiến, cải tiến trong công tác quản lý đã được áp dụng và đi vào thực tiễn trong công tác quản lý. Thực chất, do toàn bộ cán bộ công đoàn của CĐCS đều là cán bộ kiêm nhiệm nên việc phối hợp nâng cao trình độ chuyên môn cho đoàn viên công đoàn, CĐCS cũng đã đồng thời nâng cao trình độ nghiệp vụ cho chính cán bộ công đoàn và các đồng chí được quy hoạch làm cán bộ công đoàn tương lai.

CĐCS cũng tích cực tham gia các khóa tập huấn nghiệp vụ công tác công đoàn do Công đoàn các cấp tổ chức để nâng cao kỹ năng và kiến thức khi thực hiện nhiệm vụ tại CĐCS.

Ở góc độ đại diện Công đoàn NHVN tại địa bàn, CĐCS thường xuyên tham gia các hoạt động của CĐCS các TCTD tại địa bàn và qua đó, nhận thấy hoạt động công đoàn, hoạt động của cán bộ công đoàn các TCTD ngày càng phong phú, đa dạng, thiết thực, hiệu quả, thu hút được sự quan tâm và ủng hộ rất lớn từ đoàn viên công đoàn. Các hoạt động của công đoàn giờ đây không chỉ đơn thuần là các hoạt động phong trào văn , thể, mỹ mà bằng nhiều hình thức đa dạng, hiệu quả đã góp phần rất lớn trong việc giáo dục tư tưởng, định hướng văn hóa ứng xử, đạo đức nghề nghiệp cho đoàn viên công đoàn. Các CĐCS cũng không chỉ hô hào khẩu hiệu hay vận động đơn thuần để thúc đẩy người lao động nâng cao năng suất lao động, cải tiến nghiệp vụ, hay đề ra sáng kiến kinh doanh mà đưa ra những hình thức sân khấu hóa, hội thi, biện pháp động viên... rất đa dạng và hiệu quả để người lao động có thể đưa ra những sáng kiến và áp dụng những sáng kiến đó vào thực tiễn thành công. Điều này không chỉ góp phần tăng hiệu quả kinh doanh của đơn vị mà qua đó cũng đã nâng tầm giá trị và vị thế của cán bộ công đoàn, tổ chức công đoàn cơ sở. Đây cũng chính là định hướng mà CĐCS Ngân hàng Nhà nước chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh đang hướng đến và nỗ lực để thực hiện.

Trên đây là một số ý kiến CĐCS Ngân hàng Nhà nước chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh xin được tham luận nhằm phát huy vai trò của người cán bộ công đoàn trong tiến trình hội nhập. Rất mong nhận được sự quan tâm, chia sẻ của các quý vị đại biểu cùng các đồng chí để CĐCS Ngân hàng Nhà nước chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh có những việc làm cụ thể hơn, hiệu quả hơn, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động CĐCS.

Một lần nữa, xin chúc các quý vị đại biểu cùng toàn thể đại hội sức khỏe, hạnh phúc và đạt nhiều thành công trong mọi lĩnh vực.

Chúc Hội nghị thành công tốt đẹp.

Xin trân trọng cảm ơn!

HẠNH PHÚC GIA ĐÌNH LÀ ĐIỂM TỰA VỮNG CHẮC CỦA NGƯỜI PHỤ NỮ THÀNH CÔNG

**Th.s Tài chính Ngân hàng: Đinh Thị Oanh
Phó Trưởng phòng Quản lý Ngoại hối và Vàng,
NHNN Chi nhánh Thành phố Hà Nội**

Tôi rất vinh dự và phấn khởi được báo cáo tham luận tại Hội nghị Phụ nữ ngành Ngân hàng năm 2020. Lời đầu tiên, cho phép tôi được gửi tới các quý vị đại biểu và các đồng chí về dự Hội nghị lời kính chúc sức khỏe, hạnh phúc, chúc Hội nghị thành công tốt đẹp!

Thưa toàn thể Hội nghị!

Ngân hàng nhà nước Chi nhánh thành phố Hà Nội có Trụ sở chính tại 504 Xã Đàn - Đống Đa - Hà Nội, được thành lập tháng 7 năm 1951 là cơ quan quản lý các hoạt động tiền tệ, ngân hàng và ngoại hối trên địa bàn thủ đô rộng lớn với quy mô và cường độ hoạt động tài chính ngân hàng sôi động, phong phú; trải qua gần 70 năm hoạt động và phát triển, NHNN Chi nhánh Hà Nội luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao được Đảng và Nhà nước trao tặng Huân chương Độc lập hạng Ba, 02 lần được tặng Huân chương Lao động hạng Nhất và nhiều năm liên được Thủ tướng Chính phủ, Thống đốc Ngân hàng Nhà nước, UBND Thành phố Hà Nội tặng Cờ thi đua xuất sắc và Bằng khen.

Tự hào được làm việc, học tập và rèn luyện trong tập thể đoàn kết, có bề dày thành tích, bản thân tôi đã không ngừng học hỏi, trau dồi kiến thức, kinh nghiệm, kết hợp với phương pháp làm việc khoa học để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Nhưng cũng như những người phụ nữ khác, ngoài công việc hàng ngày tại cơ quan, đơn vị và các mối quan hệ xã hội, gia đình vẫn luôn là điểm tựa vững chắc và là yếu tố nền tảng quan trọng làm nên THÀNH CÔNG và HẠNH PHÚC cho tôi.

Kính thưa các đồng chí, với 15 năm công tác, cá nhân tôi đã trải qua nhiều vị trí công việc khác nhau, từ công tác kế toán, tin học và hiện đang là Phó trưởng phòng Quản lý Ngoại hối và Vàng. Dù ở cương vị nào, tôi cũng luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Trong 5 năm vừa qua, tôi liên tục được công nhận là đảng viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; được Ban Giám đốc, Hội đồng sáng kiến, Hội đồng Thi đua Khen thưởng Chi nhánh

công nhận đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cơ sở, giấy khen của Giám đốc và giấy khen của Chủ tịch Công đoàn cơ sở. Đặc biệt, năm 2017, là Phó phụ trách phòng Tin học tôi đã có sáng kiến cải tiến trong lĩnh vực công nghệ thông tin và được ghi nhận, áp dụng trong toàn Chi nhánh đúng với giai đoạn Chi nhánh chuyển trụ sở làm việc, cần thiết lập lại hệ thống công nghệ thông tin hoàn toàn mới, phù hợp với cơ sở hạ tầng, máy móc, thiết bị tại trụ sở làm việc mới. Kết quả là tập thể Phòng Tin học do tôi phụ trách được Thống đốc NHNN Việt Nam tặng Bằng khen vì đã có thành tích xuất sắc góp phần hoàn thành nhiệm vụ Ngân hàng năm 2016-2017.



Giám đốc NHNN Chi nhánh Thành phố Hà Nội trao tặng Bằng khen của Thống đốc NHNN cho phòng Tin học - năm 2017

Ngoài công tác chuyên môn, niềm đam mê của tôi là nghiên cứu khoa học. Tôi luôn chịu khó học hỏi, cập nhật các kiến thức, thông tin trong lĩnh vực tài chính và vận dụng kỹ năng viết để xây dựng các đề tài nghiên cứu khoa học. Kết quả là tôi đã có 03 công trình nghiên cứu khoa học được Viện chiến lược, Tạp chí Ngân hàng ghi nhận và được in thành kỷ yếu và 01 giải viết bài do UBND Thành phố Hà Nội khen thưởng.

Song song với công tác chuyên môn, tôi cũng không quên trọng trách thiên chức lớn lao của người phụ nữ làm vợ, làm mẹ, lo toan, quán xuyến chu toàn việc nhà, việc gia đình, nuôi con khỏe - dạy con ngoan. Đối với tôi, con

ngoan, học giỏi, gia đình hạnh phúc là niềm vui, động lực để làm tốt hơn nhiệm vụ chuyên môn.

Mặc dù công việc ở cơ quan hết sức bận rộn, nhưng với thiên chức làm vợ, làm mẹ tôi luôn dành thời gian để chăm sóc những thành viên trong gia đình, đảm bảo sức khỏe cho chồng, con học tập và công tác tốt, để cả nhà cùng quây quần bên nhau sau một ngày làm việc vất vả. Buổi tối và những ngày cuối tuần là thời gian để tôi sắp xếp, dọn dẹp, chăm lo cho tổ ấm cũng như dạy dỗ con cái học hành. Thêm vào đó, vào dịp nghỉ hè, nghỉ lễ gia đình tôi thường tổ chức các buổi du lịch khám phá để vừa có thời gian bên nhau, vừa giúp con cái mở mang kiến thức xã hội, kỹ năng giao tiếp cần thiết.

Nói về thành tích học tập của con tôi, tôi rất tự hào vì trong giai đoạn 2015-2020, cháu được nhiều thành tích xuất sắc trong học tập, là học sinh tiêu biểu của Thủ đô, đạt được nhiều giải toán và tiếng anh cấp Quận, Thành phố, Quốc gia và Quốc tế như: Đạt huy chương Bạc cấp quốc gia cuộc thi Tìm kiếm tài năng toán học (MYST) năm 2017; đạt giải toán Huy chương Vàng cá nhân và đồng đội Giải Vô địch các đội tuyển thế giới (WMTC) năm 2017; Huy chương Kim cương giải Toán Quốc Tế WMI (World Mathematics Invitational) năm 2019; Huy chương Bạc giải Olympic Toán và Khoa học quốc tế (IMSO) năm 2019... Tháng 8 năm 2019, cháu vinh dự được Công đoàn ngành Ngân hàng ghi nhận và biểu dương là “Học sinh tiêu biểu đạt thành tích xuất sắc trong học tập và rèn luyện giai đoạn 2017-2019”.

Để con có được thành tích như ngày hôm nay, tôi có thể tự hào rằng mình đã có định hướng đúng đắn trong việc hình thành nề nếp, thái độ học tập và phương pháp tiếp cận các kiến thức môn học của con. Ngay từ những ngày đầu tiên đến với cái chữ, tôi đã đồng hành cùng con trong những bài giảng của thầy cô, rồi qua những cuốn sách nâng cao để cùng con xây dựng sơ đồ tư duy logic, cách vận dụng lý thuyết vào các bài học cụ thể để con hiểu sâu, nhớ lâu và có phản xạ nhanh nhạy khi xác định đề bài và áp dụng cách giải hay nhất. Nhưng cũng không thể không nhắc đến công lao của các thầy, cô và cũng không thể không nói đến sự nỗ lực của bản thân con. Theo tôi, để tạo nên sự thành công trong học tập cần thiết phải có đủ 3 yếu tố: Thầy cô, Gia đình và chính bản thân con nữa.



Cháu Đình Hiếu Minh (đứng giữa) đạt huy chương Kim cương tại kỳ thi Toán Quốc tế (WMI) tổ chức tại Nhật Bản - tháng 7/2019

Nói về gia đình mình, tôi xin được chia sẻ thông tin là chồng tôi hiện cũng đang công tác trong ngành Ngân hàng, là cán bộ tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Việt Nam - chi nhánh Đông Hà Nội, cũng đang hết mình cống hiến cho sự phát triển của ngành Ngân hàng. Anh cũng là điểm tựa, chia sẻ nỗi vất vả cùng tôi gánh vác gia đình và nuôi dạy con cái.

Tôi thiết nghĩ, ngành Ngân hàng của chúng ta có rất nhiều tấm gương sáng đạt danh hiệu “Giỏi việc nước, Đảm việc nhà” mà tôi vinh dự là một trong những đại diện được báo cáo tham luận tại Hội nghị này. Việc phát động phong trào thi đua, nhất là phong trào “Giỏi việc Ngân hàng, Đảm việc nhà” đã dấy lên tinh thần, nhiệt huyết của người phụ nữ Ngân hàng để luôn cố gắng nỗ lực, vượt mọi khó khăn, vươn lên học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, chính trị, để vừa làm tốt trách nhiệm với gia đình, vẹn tròn vai trò của người vợ, người mẹ, vừa đồng thời phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn; để mỗi ngày càng nhân rộng lên những tấm gương “Phụ nữ hai giỏi” luôn bền bỉ, cống hiến và dựng xây cho hạnh phúc gia đình và vì sự phát triển của xã hội.

Trên đây là ý kiến tham luận của tôi. Xin cảm ơn các quý vị đại biểu!