

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

TRẦN NGỌC HẰNG

CÁN BỘ NỮ DÂN TỘC THIỂU SỐ
TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ CẤP XÃ
Ở CÁC TỈNH TÂY BẮC VIỆT NAM HIỆN NAY

Chuyên ngành: Chính trị học

Mã số: 62 31 02 01

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

HÀ NỘI – NĂM 2021

Công trình được hoàn thành tại:
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Đỗ Xuân Tuất

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp
Trường họp tại Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn
vào hồigiờ ... ngày ... tháng... năm...**

Có thể tìm hiểu luận án tại thư viện:

- Thư viện Quốc Gia Hà Nội
- Thư viện Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Các tỉnh khu vực Tây Bắc Việt Nam, trong đó có là ba tỉnh Điện Biên, Lai Châu và Sơn La là địa bàn cư trú của phần lớn các dân tộc thiểu số, là nơi có vị trí chiến lược quan trọng về chính trị, kinh tế, văn hóa, an ninh, quốc phòng, đối ngoại và bảo vệ bền vững môi trường sinh thái. Đây cũng là khu vực còn chịu ảnh hưởng nhiều của tàn tích chiến tranh để lại. Đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội của đồng bào các DTTS còn gặp rất nhiều khó khăn: nền sản xuất nhỏ lẻ về cơ bản là nông nghiệp lạc hậu và lệ thuộc nhiều vào tự nhiên, trình độ dân trí rất thấp, những tiềm năng to lớn của vùng chưa được phát huy và khai thác một cách hiệu quả. Chính điều này đã làm cho vị trí, vai trò của hệ thống chính trị cấp xã vùng đồng bào DTTS các tỉnh Tây Bắc nói chung và 3 tỉnh nói trên trở nên đặc biệt quan trọng trong việc ổn định chính trị, phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội và an ninh quốc phòng của vùng.

Một trong những yếu tố làm nên sự ổn định và phát triển về kinh tế, chính trị, văn hoá và xã hội của các tỉnh khu vực Tây Bắc trong công cuộc đổi mới chính là sự góp phần không nhỏ của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT ở địa bàn này.

Các DTTS sinh sống ở các tỉnh khu vực Tây Bắc chủ yếu là người Thái, Mông, Mường, Dao, Tày. Địa hình khu vực các tỉnh Tây Bắc núi cao chia cắt, có nhiều khối núi và dãy núi cao chạy theo hướng Tây Bắc - Đông Nam. Ở vùng rẻo cao là nơi cư trú của phần lớn các dân tộc thuộc nhóm ngôn ngữ Tạng Miến, Mông - Dao với phương thức lao động sản xuất chủ yếu là phát nương làm rẫy. Vùng rẻo giữa là nơi cư trú của phần lớn các dân tộc thuộc nhóm ngôn ngữ Môn - Khmer với phương thức lao động sản xuất chủ yếu là trồng lúa cạn, chăn nuôi gia súc và làm một số nghề thủ công; còn ở vùng dưới chân núi là nơi sinh sống của các dân tộc thuộc nhóm ngôn ngữ Thái - Kadai, Việt - Mường có điều kiện tự nhiên thuận lợi hơn chủ yếu để phát triển công nghiệp thủ công, nông nghiệp và một số ngành nghề khác. Chính sự khác biệt về điều kiện sinh sống, phương thức lao động sản xuất cũng khiến cho giữa các tộc người có sự khác biệt văn hóa, từ đó làm phong phú bản sắc văn hoá các dân tộc trong vùng.

Để góp phần phát triển mạnh mẽ hơn nữa kinh tế-xã hội, đảm bảo quốc phòng-an ninh, ổn định chính trị, xây dựng HTCT trong sạch, vững mạnh, giữ gìn môi trường sinh thái bền vững, giải quyết được những khó khăn của vùng trên con đường đi tới giàu đẹp, văn minh, cần phải thực hiện đồng bộ hệ thống các giải pháp, trong đó có vấn đề xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ nữ DTTS. Cán bộ nữ DTTS chính là người tác động trực tiếp đến hiệu quả thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước ở vùng DTTS và miền núi nói chung và vùng Tây Bắc nói riêng. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: cán bộ là cái gốc của mọi công việc,

muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém, huấn luyện cán bộ là công việc của Đảng. Hiện nay, đội ngũ cán bộ nữ DTTS tuy đã được quan tâm xây dựng, có bước phát triển về nhiều mặt, nhưng cũng còn nhiều bất cập, số lượng cán bộ nữ DTTS còn hạn chế, chất lượng chưa đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển, cơ cấu cán bộ có mặt bất hợp lý, một bộ phận không nhỏ cán bộ nữ DTTS vẫn còn tồn tại tư tưởng tự ti, ỷ lại vào cấp trên. Do đó, vấn đề cấp bách đặt ra hiện nay là cần phải có những nghiên cứu khoa học nhằm đánh giá đúng thực trạng, vai trò và đưa ra các giải pháp để nâng cao hơn nữa vai trò của đội ngũ cán bộ nữ DTTS ở các tỉnh Tây Bắc trong HTCT.

Chính vì vậy, tác giả đã lựa chọn vấn đề: “*Cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc Việt Nam hiện nay*”, mà trọng tâm trong nghiên cứu này lựa chọn chủ yếu 3 tỉnh: Điện Biên, Lai Châu và Sơn La làm đề tài nghiên cứu Luận án, chuyên ngành Chính trị học.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu và làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn, đánh giá rõ thực trạng cán bộ nữ DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc Việt Nam, luận án đề xuất các quan điểm và giải pháp nhằm phát huy vai trò của đội ngũ này trong HTCT cấp cơ sở ở các tỉnh khu vực Tây Bắc trong giai đoạn hiện nay.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.
- Làm rõ một số vấn đề lý luận, thực tiễn về cán bộ nữ DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc Việt Nam.
- Đánh giá thực trạng, từ đó chỉ rõ những vấn đề đặt ra đối với cán bộ nữ DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc.
- Đề xuất các quan điểm và giải pháp, kiến nghị nhằm phát huy vai trò của cán bộ nữ DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc hiện nay.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Cán bộ nữ DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc Việt Nam hiện nay, qua khảo sát 3 tỉnh Điện Biên, Lai Châu và Sơn La.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về nội dung nghiên cứu: Phát huy vai trò của cán bộ nữ DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc hiện nay nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh CNH - HĐH đất nước.

- Phạm vi về không gian: Luận án nghiên cứu ở 3 tỉnh: Điện Biên, Lai Châu và Sơn La

- Phạm vi về thời gian: Luận án tập trung nghiên cứu trong thời kỳ đổi mới (từ 1986 đến nay).

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án nghiên cứu trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm và đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về cán bộ nữ người DTTS trong HTCT. Ngoài ra, luận án cũng kế thừa, tiếp thu những kết quả, thành tựu nghiên cứu của các nhà khoa học về vấn đề dân tộc và vai trò của cán bộ người DTTS trong HTCT trong giai đoạn hiện nay.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp luận: Luận án sử dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và phương pháp luận duy vật lịch sử trong quá trình nghiên cứu.

- Các phương pháp nghiên cứu lý thuyết: Sử dụng các phương pháp tổng hợp, phân tích, phân loại, lịch sử và hệ thống hóa, logic, đối chiếu và so sánh, thống kê,... để từ đó đánh giá các tài liệu, khái quát những kết quả nghiên cứu có liên quan đến đề tài.

- Các phương pháp nghiên cứu thực tiễn: Luận án sử dụng các phương pháp điều tra xã hội học, điền dã dân tộc học, tổng kết kinh nghiệm nhằm tìm hiểu thực trạng vai trò của cán bộ nữ DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc hiện nay.

- Các phương pháp hỗ trợ khác: Sử dụng phương pháp thống kê toán học, phương pháp lấy ý kiến chuyên gia,...

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

- Luận giải một số vấn đề lý luận và thực tiễn về cán bộ nữ DTTS ở các tỉnh Tây Bắc.

- Góp phần làm rõ thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với cán bộ nữ DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc hiện nay, chỉ rõ nguyên nhân và những vấn đề đặt ra đối với đội ngũ này, qua nghiên cứu chủ yếu ở 3 tỉnh Lai Châu, Điện Biên và Sơn La

- Đề xuất một số giải pháp nhằm phát huy vai trò của cán bộ nữ DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc hiện nay, qua nghiên cứu 3 tỉnh Lai Châu, Điện Biên và Sơn La

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

- Luận án góp phần bổ sung, làm rõ hơn những quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc, chính sách về bộ nữ người DTTS.

- Luận án phân tích, đánh giá thực trạng; chỉ rõ những vấn đề đang đặt ra và đề xuất quan điểm và giải pháp nhằm phát huy vai trò của cán bộ nữ DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc hiện nay trên cơ sở nghiên cứu thực tiễn ở 3 tỉnh có những đặc trưng như 3 tỉnh Lai Châu, Điện Biên và Sơn La.

- Luận án có thể làm tư liệu tham khảo phục vụ cho việc giảng dạy và nghiên cứu những chuyên đề có liên quan đến vấn đề dân tộc, cán bộ dân tộc thiểu số, bình đẳng giới ...

- Luận án góp phần cung cấp những luận cứ lý luận và thực tiễn cho việc tư vấn chính sách về cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc hiện nay.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình đã công bố của tác giả có liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án có 4 chương và 11 tiết

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

Chương 2: Cơ sở lý luận – thực tiễn về cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc Việt Nam hiện nay

Chương 3: Thực trạng cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc Việt Nam hiện nay

Chương 4: Quan điểm và giải pháp nhằm phát huy vai trò của cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc Việt Nam

CHƯƠNG 1:

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. Các công trình nghiên cứu về phụ nữ, giới và bình đẳng giới

Một số công trình nghiên cứu tiêu biểu gần đây là: Kim Dung (lược dịch), *Vấn đề giới trong các báo cáo thực hiện và phát triển Mục tiêu thiên niên kỷ*; Anne Marie Goetz, *Ai có trách nhiệm trả lời phụ nữ? Giới và trách nhiệm giải trình*; Quỹ phát triển Phụ nữ Liên Hiệp Quốc UNIFEM, *Giới và trách nhiệm giải trình*; Rea Abada Chiongson, *CEDAW và pháp luật: Nghiên cứu và rà soát văn bản pháp luật Việt Nam trên cơ sở quyền và giới qua lăng kính CEDAW*, Lê Thành Long (Chủ biên dịch); UN Women, *Pháp luật của chúng ta có thúc đẩy bình đẳng giới*, *Sổ tay nghiên cứu và rà soát pháp luật dựa trên công ước CEDAW*, Hà Ngọc Anh (Dịch); UN Women, *Suy nghĩ về bình đẳng giới và quyền con người trong công tác đánh giá*, Đỗ Thị Vinh (Biên dịch); Tác giả Lê Thị trong công trình *Phụ nữ và bình đẳng giới trong đổi mới ở Việt Nam*; Tác giả Trần Hàn Giang, *Về một số lý thuyết nữ quyền*; Tác giả Đỗ Thị Thạch, với bài: *Phát huy nguồn lực trí thức nữ Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*; Tác giả Lê Thị Quý trong công trình *Phụ nữ trong đổi mới: Thành tựu và thách thức*; Nhóm tác giả Trần Thị Vân Anh và Nguyễn Hữu Minh (Đồng chủ biên), *Bình đẳng giới ở Việt Nam*; Các tác giả Trịnh Quốc Tuấn và Đỗ Thị Thạch trong công trình *Khoa học giới - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*; Tác giả Vũ Thị Cúc trong công trình *Quan điểm của Hồ Chí Minh về vấn đề giới*; Trong đề tài khoa học *Lồng ghép giới hướng tới bình đẳng và phát triển bền vững ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*; Ngân hàng thế giới, *Đánh giá Giới tại Việt Nam*; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Về công ước CEDAW và sự tham gia của phụ nữ vào vị trí quản lý, lãnh đạo* (Hội thảo); Tác giả Phạm Ngọc Tiến, *Chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011- 2015 và mục tiêu tăng tỷ lệ nữ lãnh đạo*; Nhóm tác giả Lưu Song Hà, Phan Thị Thu Hà, *Chất lượng nguồn nhân lực nữ qua lăng kính giới*; Tác giả Lê Thị Quý, *Bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay*; Tác giả Hoàng Bá Thịnh, *Về làn sóng nữ quyền và ảnh hưởng của nữ quyền đến địa vị của phụ nữ Việt Nam*.

1.2. Các công trình nghiên cứu về cán bộ nữ và sự tham gia của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị

Một số công trình nghiên cứu tiêu biểu: Kathleen Burke, *Sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị và lãnh đạo ở cấp dưới trung ương ở khu vực châu Á- Thái Bình Dương*; Deborah Chatsis, *Chính sách công và sự trao quyền cho phụ nữ: Bài học từ Canada*; Heather Riddell, *Các chính sách công nhận khuyến khích nâng cao năng lực cán bộ nữ - bài học từ Niu di lân*; Kim Henderson, *Tăng cường tiếng nói, vai trò lãnh*

đạo và sự tham gia của phụ nữ từ châu Á - Thái Bình Dương và những nơi khác; Jean Munro, *Hướng dẫn/ điều dặt ở Việt Nam - Một cách xây dựng năng lực hiệu quả dành cho lãnh đạo nữ*; Tác giả Phạm Minh Anh, *Vai trò của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở trong việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới ở Việt Nam*; Tác giả Bùi Thế Cường, *Phụ nữ Việt Nam trong kỷ nguyên biến đổi xã hội nhanh*; Tác giả Vương Thị Hanh, *Phụ nữ Việt Nam và sự tham gia chính trị*; Tác giả Nguyễn Thị Tuyết Nga, *Ảnh hưởng của yếu tố văn hóa đến sự tham gia chính trị của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay*; Tác giả Nguyễn Đức Hạt (Chủ biên), *Nâng cao năng lực lãnh đạo cán bộ nữ trong hệ thống chính trị*; Tác giả Nguyễn Thị Thu Hà, *Định kiến giới đối với nữ trong lãnh đạo, quản lý*; Tác giả Đinh Thị Hà, *Sự tham gia của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam trong đời sống chính trị- xã hội*; Tác giả Nguyễn Thị Phương, *Một số yếu tố tác động đến tỷ lệ nữ trúng cử đại biểu Quốc hội khóa XII*; Chương trình phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP), *Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam*; Tác giả Trần Thị Vân Anh, *Những trở ngại đối với sự phấn đấu của nữ lãnh đạo*; Tác giả Nguyễn Thúy Anh, *Sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị- thể hiện qua bầu cử tại Việt Nam*; Tác giả Phạm Thu Hiền, *Những rào cản đối với phụ nữ khi tham gia ứng cử đại biểu Hội đồng nhân dân*; Tác giả Vũ Mạnh Lợi, *Phụ nữ làm lãnh đạo trong khu vực công ở Việt Nam*; Tác giả Võ Thị Mai, *Vấn đề sử dụng nhân tài là cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị*; Tác giả Đỗ Thị Thạch, *Tăng cường tham gia của phụ nữ vào lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay*; Tác giả Trần Thị Thanh Nhàn, *Quy hoạch cán bộ diện Ban Thường vụ tỉnh, thành ủy quản lý ở đồng bằng Bắc Bộ*; Tác giả Trịnh Thanh Tâm, *Xây dựng đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị cấp xã (qua khảo sát thực tiễn ở đồng bằng sông Hồng)*.

1.3. Các công trình nghiên cứu về cán bộ nữ người dân tộc thiểu số

Một số công trình tiêu biểu như: Nhóm tác giả Lê Phương Thảo, Nguyễn Cúc, Doãn Hùng (Đồng chủ biên), *Xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa luận cứ và giải pháp*; Tác giả Lô Quốc Toàn, *Phát triển nguồn cán bộ dân tộc thiểu số ở các tỉnh miền núi phía Bắc nước ta hiện nay*; Tác giả Đặng Văn Trọng, *Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số của Đảng bộ bộ đội biên phòng từ năm 1996 đến năm 2006*; Tác giả Trương Thị Bạch Yến, *Tạo nguồn cán bộ công chức xã người dân tộc thiểu số ở các tỉnh Tây Nguyên hiện nay*; Tác giả Thào Xuân Sùng, *Xây dựng đội ngũ cán bộ dân vận người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới*; Tác giả Trương Minh Dục, *Xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số thuộc hệ thống chính trị cấp tỉnh và huyện các tỉnh miền Trung - Tây Nguyên hiện nay - Thực trạng và giải pháp*.

1.4. Đánh giá kết quả của các công trình nghiên cứu

Một là, các công trình nghiên cứu của các tác giả nêu trên đã đóng góp quan trọng về mặt lý luận và thực tiễn, luận giải những vấn đề về bất bình đẳng giới, giải phóng phụ nữ và vai trò của phụ nữ trong gia đình và cộng đồng, trong đời sống chính trị-xã hội.

Hai là, các nghiên cứu đã chỉ ra ý nghĩa, vai trò của phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý các cấp; thực trạng tham gia của nữ giới và nam giới trong bộ máy lãnh đạo, quản lý các cấp.

Ba là, các công trình nghiên cứu đã hệ thống hóa các văn bản chỉ đạo của Đảng; các văn bản quy định hiện hành về bình đẳng giới; các văn bản hiện hành về tổ chức bộ máy, về bất bình đẳng giới vì sự tiến bộ của phụ nữ, góp phần quan trọng trong việc xóa bỏ định kiến giới, khẳng định vai trò to lớn của nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà nước trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Bốn là, các công trình đã khái quát vị trí, vai trò của Hội Liên hiệp phụ nữ trong hệ thống chính trị Việt Nam; phân tích, đánh giá thực trạng tham gia của Hội Liên hiệp phụ nữ, đặc biệt là sự cần thiết đưa phụ nữ vào tham gia lĩnh vực lãnh đạo, quản lý, tham gia các hoạt động chính trị và chỉ ra một số phương hướng, giải pháp nhằm thúc đẩy và nâng cao hiệu quả tham gia đời sống chính trị- xã hội của Hội Liên hiệp phụ nữ trong hệ thống chính trị Việt Nam hiện nay.

Năm là, các công trình nghiên cứu đã phân tích một số vấn đề như: cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ; nghiên cứu, tổng kết, đánh giá thực trạng công tác xây dựng cũng như nguyên nhân, bài học kinh nghiệm và những yêu cầu đặt ra đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị; chỉ ra những yếu tố ảnh hưởng đến tỷ lệ nữ trúng cử đại biểu Quốc hội các khóa, những rào cản đối với phụ nữ trong quá trình tham gia ứng cử Hội đồng nhân dân các cấp ở nước ta thời kỳ vừa qua.

Sáu là, một số công trình đã đi sâu làm rõ thực trạng, phương hướng, quan điểm và giải pháp phát triển một số vấn đề có liên quan đến chính sách đối với vùng DTTS như: chính sách phát triển kinh tế- xã hội, chính sách phát triển nguồn nhân lực DTTS, chính sách phát triển đội ngũ trí thức DTTS, chính sách giữ gìn và phát huy các giá trị văn hóa tộc người, thực hiện vấn đề dân chủ ở vùng DTTS...

1.5. Một số vấn đề luận án tập trung nghiên cứu

Một là, hệ thống hóa cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn về vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong hệ thống chính trị cấp xã.

Hai là, từ sự phân tích các số liệu thực tế ở các tỉnh Tây Bắc, tập trung ở 3 tỉnh Sơn La, Điện Biên, Lai Châu, luận án phân tích, đánh giá thực trạng, chỉ rõ thành tựu và hạn chế trong phát huy vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc (qua khảo sát các tỉnh Lai Châu, Sơn La, Điện Biên); chỉ ra nguyên nhân

(chủ quan, khách quan) của ưu điểm và hạn chế. Nêu lên một số vấn đề cấp thiết đang đặt ra về phát huy vai trò của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc hiện nay, đòi hỏi phải có giải pháp để giải quyết hiện trạng đó.

Ba là, đề xuất các quan điểm và giải pháp nhằm phát huy vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc đáp ứng yêu cầu xây dựng, kiện toàn HTCT và sự phát triển của các tỉnh khu vực Tây Bắc trong giai đoạn mới.

1.5. Một số vấn đề luận án tập trung nghiên cứu

Một là, hệ thống hóa cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn về vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong hệ thống chính trị cấp xã.

Hai là, từ sự phân tích các số liệu thực tế ở các tỉnh Tây Bắc, tập trung ở 3 tỉnh Sơn La, Điện Biên, Lai Châu, luận án phân tích, đánh giá thực trạng, chỉ rõ thành tựu và hạn chế trong phát huy vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc (qua khảo sát các tỉnh Lai Châu, Sơn La, Điện Biên); chỉ ra nguyên nhân (chủ quan, khách quan) của ưu điểm và hạn chế. Nêu lên một số vấn đề cấp thiết đang đặt ra về phát huy vai trò của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc hiện nay, đòi hỏi phải có giải pháp để giải quyết hiện trạng đó.

Ba là, đề xuất các quan điểm và giải pháp nhằm phát huy vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc đáp ứng yêu cầu xây dựng, kiện toàn HTCT và sự phát triển của các tỉnh khu vực Tây Bắc trong giai đoạn mới.

CHƯƠNG 2:
CƠ SỞ LÝ LUẬN - THỰC TIỄN VỀ CÁN BỘ NỮ DÂN TỘC THIỂU SỐ
TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ CẤP XÃ Ở CÁC TỈNH TÂY BẮC
VIỆT NAM HIỆN NAY

2.1. Cơ sở lý luận về cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã

2.1.1. Một số khái niệm có liên quan:

2.1.1.1. Khái niệm cán bộ nữ

Cán bộ nữ là người đảm nhiệm chức vụ nhất định trong hệ thống tổ chức của Đảng, bộ máy nhà nước, trong lực lượng vũ trang và trong các cơ quan đoàn thể; có phẩm chất đạo đức và năng lực đáp ứng yêu cầu công việc, hoạt động trong khuôn khổ pháp luật nhằm thúc đẩy sự phát triển của đất nước trong một giai đoạn lịch sử nhất định.

2.1.1.2. Khái niệm cán bộ nữ dân tộc thiểu số

Cán bộ nữ dân tộc thiểu số là tập hợp những cán bộ nữ xuất thân từ dân tộc thiểu số được đảm nhiệm chức vụ nhất định trong hệ thống chính trị, trong các cơ quan đoàn thể, có chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn theo quy định của pháp luật và nội quy của cơ quan; có phẩm chất và năng lực chuyên môn về một lĩnh vực nào đó đáp ứng yêu cầu đặc thù của công việc và góp phần thúc đẩy sự phát triển của đất nước trong những giai đoạn lịch sử nhất định.

2.1.1.3. Cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã

Phát huy vai trò của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp cơ sở tức là làm cho cán bộ nữ người dân tộc thiểu số biến đổi theo chiều hướng đi lên từ ít đến nhiều, từ thấp đến cao, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn; hay nói cách khác: *phát huy vai trò của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số là tổng hợp những hoạt động nhằm thúc đẩy sự biến đổi của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số theo xu hướng đi lên cả về số lượng và chất lượng, hài hòa về cơ cấu đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong những giai đoạn lịch sử nhất định.*

Về nội dung, phát huy vai trò của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã là phát triển hài hòa và toàn diện cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu và năng lực thực tiễn của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu công tác trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước.

Về số lượng, đó là sự gia tăng số lượng cán bộ nữ người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu công tác của địa phương.

Về *chất lượng*, đó là quá trình nâng cao toàn diện các yếu tố tạo thành phẩm chất, giá trị của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số.

Về *cơ cấu*, đó là sự chuyển dịch theo hướng cân đối, hài hòa giữa nam và nữ, giữa độ tuổi, chuyên ngành được đào tạo, ngành nghề, lĩnh vực công tác, về địa bàn công tác.

Về *chủ thể*, phát huy vai trò của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã là trách nhiệm của toàn bộ hệ thống chính trị.

Về *phương thức phát triển*, phát huy vai trò của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc cần được thực hiện bằng nhiều phương thức khác nhau như: vận động, tuyên truyền, giáo dục, tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật, luân chuyển; bằng thể chế, quy định và kiểm tra, giám sát cán bộ nữ người dân tộc thiểu số...

2.1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ nữ dân tộc thiểu số

Chủ tịch Hồ Chí Minh là người hiểu rất rõ thực tiễn của đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi vì Người đã có thời gian gắn bó, hoạt động và sinh sống cùng đồng bào dân tộc thiểu số. Người luôn khẳng định đồng bào dân tộc thiểu số là một bộ phận không thể tách rời trong cộng đồng các dân tộc Việt Nam. Với Người thì đồng bào dân tộc thiểu số không chỉ là động lực mà còn là mục tiêu của cách mạng. Người luôn đánh giá cao vai trò của đồng bào dân tộc thiểu số trong sự nghiệp cách mạng của Việt Nam. Để xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ DTTS, Bác chú ý đến một số nội dung chủ yếu sau đây:

- Phải phát huy tinh thần đoàn kết dân tộc trong công tác dân tộc thiểu số.
- Cần tránh tâm lý tự ti, ngại thay đổi của một bộ phận cán bộ dân tộc thiểu số.
- Cần bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số gắn liền với công tác quy hoạch cán bộ.
- Ưu tiên phát triển đội ngũ cán bộ nữ người dân tộc thiểu số.

2.1.3. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về cán bộ nữ dân tộc thiểu số

Quan điểm của Đảng ta về cán bộ nữ người dân tộc thiểu số là sự kế thừa và phát triển những luận điểm khoa học của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Quan điểm đó được thể hiện ở những nội dung cơ bản sau:

- Xây dựng và phát triển cán bộ nữ người dân tộc thiểu số là một nhiệm vụ chiến lược của công tác cán bộ và cán bộ DTTS của cách mạng Việt Nam.
- Phát huy vai trò của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số trên tinh thần bình đẳng, đoàn kết, tương trợ và giúp đỡ nhau cùng tiến bộ.

- Phát huy vai trò của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số phải toàn diện, hài hòa, phù hợp đặc điểm tộc người và yêu cầu, nhiệm vụ trong từng giai đoạn cách mạng.

- Phát triển giáo dục - đào tạo vùng dân tộc thiểu số làm cơ sở cho tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số nói chung và cán bộ nữ người dân tộc thiểu số nói riêng.

- Phát huy vai trò của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị, của bản thân cán bộ nữ người dân tộc thiểu số và đồng bào dân tộc thiểu số.

2.1.4. Chính sách, pháp luật của Nhà nước về cán bộ nữ người dân tộc thiểu số

Điều 26 của Hiến pháp nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (sửa đổi, bổ sung năm 2013) quy định: (1) Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. (2) 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. (3) Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới.

Luật Bình đẳng giới do Quốc hội thông qua ngày 29/11/2006 đã thể hiện quyết tâm của Nhà nước và ý chí của toàn dân về vấn đề thúc đẩy bình đẳng giới và thực hiện quyền của phụ nữ. Tại Điều 11, Luật quy định rõ các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong chính trị, đó là: (1) Bảo đảm tỷ lệ thích đáng nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân phù hợp với mục tiêu quốc gia bình đẳng giới; (2) Bảo đảm tỷ lệ thích đáng việc bổ nhiệm các chức danh trong cơ quan nhà nước phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

Trong Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 đã nêu rõ các mục tiêu: Tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy Đảng nhiệm kỳ 2016- 2020 đạt từ 25% trở lên; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016- 2020 đạt trên 35%. Phấn đấu đến năm 2020 đạt trên 95% Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ. Phấn đấu đến năm 2020 đạt 100% cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị- xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ nếu cơ quan, tổ chức có tỷ lệ 30% trở lên nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

2.2. Một số yếu tố tác động đến cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc

2.2.1 Tác động của điều kiện địa lý - tự nhiên

Tây Bắc là khu vực có cấu trúc địa chất phức tạp đã tạo cho vùng nguồn khoáng sản phong phú: Than (Mộc Châu), Đất hiếm (Phong Thổ), Đồng-Niken (Bắc Yên), vật liệu xây dựng (đá vôi) thuận lợi cho phát triển các ngành công nghiệp. Địa hình Cacxtơ, các suối nước nóng, nước khoáng ở Hòa Bình, Sơn La tạo điều kiện để phát triển du lịch. Hiện nay, trong khu vực vẫn diễn ra các hoạt động địa chất như động đất, sạt lở

đất ở từng địa phương ảnh hưởng đến đời sống và sản xuất của cộng đồng dân cư trong khu vực.

2.2.2. Tác động của các yếu tố kinh tế - xã hội

Mật độ dân số thưa thớt và phân bố không đồng đều khắp cả vùng Tây Bắc. Nơi tập trung đông dân là các thành phố, thị xã, các điểm dân cư và dọc theo các trục đường giao thông. Ở khu vực núi cao, đường giao thông ít, đi lại khó khăn mật độ dân số thấp chủ yếu là các dân tộc ít người. Tây Bắc là vùng đất rộng, người thưa, mật độ dân số thấp, phân bố không đều, trình độ dân trí thấp, lao động chưa qua đào tạo lớn gây khó khăn trong việc khai thác các thế mạnh để phát triển kinh tế xã hội của vùng. Đây là vấn đề cần được đặc biệt quan tâm trong đào tạo nguồn nhân lực cho các tỉnh Tây Bắc Việt Nam hiện nay. Là vùng có nhiều tiềm năng để phát triển kinh tế xã hội: là vùng có thủy điện lớn nhất so với các vùng khác trong cả nước, có thế mạnh về chăn nuôi gia súc lớn vì có nhiều đồng cỏ lớn, có thế mạnh để hình thành các vùng chuyên canh cây công nghiệp, cây ăn quả, lâm nghiệp và phát triển nhiều loại hình du lịch.

Tuy nhiên, Tây Bắc vẫn là vùng kinh tế còn nhiều khó khăn so với nhiều các khu vực khác trong cả nước. Tỷ trọng thu nhập GDP, bình quân thu nhập đầu người của vùng còn thấp và phân bố không đều giữa các địa phương và giữa các dân tộc. Số có thu nhập cao tập trung ở các thành phố, thị xã, thị trấn dọc các tuyến đường giao thông. Nhóm dân tộc có thu nhập cao là người Kinh, Mường, Thái. Cơ cấu kinh tế đã có sự chuyển biến nhưng tỷ trọng của ngành nông-lâm nghiệp vẫn có vai trò quan trọng trong cơ cấu ngành kinh tế của các tỉnh Tây Bắc. Hệ thống cơ sở hạ tầng giao thông vận tải đã được đầu tư phát triển nhưng mật độ vẫn còn thấp so với các vùng khác do đặc thù của vùng núi cao.

2.2.3. Tác động của đặc điểm về dân cư, tộc người

Dân cư của vùng Tây Bắc chủ yếu là các dân tộc ít người, trong đó tiêu biểu là người Thái, người Mường, người Mông, ... Tỷ lệ dân tộc thiểu số chiếm trên 80% dân số của các tỉnh trừ Hòa Bình (75,8 %). Mỗi tỉnh có nhiều cộng đồng dân tộc thiểu số cùng sinh sống và tỷ lệ các dân tộc cũng có nhiều khác nhau. Người Mường chiếm 25% dân số trong vùng, tập trung nhiều nhất ở Sơn La và Hòa Bình. Người Thái là dân tộc chiếm tỷ lệ lớn nhất của vùng trên 31%. Thái trắng chủ yếu ở Lai Châu. Thái đen ở Sơn La. Người Mông chiếm 11%, định cư và hoạt động sản xuất ở các sườn núi với độ cao lớn trên 1500 m. Người Dao chiếm khoảng 3%.

Với sự đa dạng về thành phần dân tộc vùng Tây Bắc có sự đa dạng về các thiết chế xã hội (mỗi dân tộc có thiết chế xã hội riêng), đa dạng về văn hóa (văn hóa vật chất: nhà ở, trang phục, đồ ăn uống,..) đa dạng về văn hóa tinh thần (tín ngưỡng; văn học dân gian, văn nghệ dân gian). Điều này đã tạo nên bản sắc riêng biệt của vùng Tây

Bắc. Tuy nhiên, với nhiều dân tộc thiểu số với tập quán sản xuất du canh, du cư, trình độ sản xuất thấp, tỷ lệ đói nghèo cao, y tế giáo dục còn ở mức thấp so với nhiều vùng trong cả nước, nhiều hủ tục lạc hậu, sự biến đổi về tín ngưỡng truyền thống, trồng buôn bán thuốc phiện, ma túy,... là những khó khăn, thách thức lớn trong phát triển kinh tế - xã hội của vùng.

2.2.4. Tác động của các yếu tố văn hóa

Khi nói đến văn hóa các dân tộc vùng Tây Bắc có thể thấy một hệ giá trị ẩn chứa trong bức tranh văn hóa vùng và tộc người. Đó là: Sự gắn bó của đồng bào về quê hương xứ sở, Tổ quốc đã trở thành truyền thống trong quá trình đấu tranh, bảo vệ và dựng xây đất nước, như là: lao động cần cù, sáng tạo, tính cộng đồng cao. Đời sống kinh tế - văn hóa - xã hội gắn bó với thiên nhiên với các ngành nghề thủ công tinh xảo, phản ánh khả năng sáng tạo văn hóa của mỗi tộc người. Tính tự hào dân tộc; cố kết dân tộc với những con người trung thực, cầu thị, mến khách. Văn hóa dân gian phong phú đa dạng, giàu bản sắc. Văn hóa mang đặc trưng vùng miền rõ nét; sự giao lưu văn hóa giữa các tộc người diễn ra mạnh mẽ, tăng cường sự hiểu biết gắn bó giữa các tộc người trong vùng và trong khu vực. Sự gắn bó của mỗi thành viên trong đời sống gia đình và cộng đồng đã tạo nên sự cố kết dân tộc đậm nét. Tính tự hào dân tộc; cố kết dân tộc với những con người trung thực, cầu thị, mến khách. Văn hóa dân gian phong phú đa dạng, giàu bản sắc. Văn hóa mang đặc trưng vùng miền rõ nét; sự giao lưu văn hóa giữa các tộc người diễn ra mạnh mẽ, tăng cường sự hiểu biết gắn bó giữa các tộc người trong vùng và trong khu vực.

Điều cần khẳng định ở đây là văn hóa các tộc người vùng Tây Bắc khá phong phú và đa dạng, giàu bản sắc, gắn liền với quá trình tụ cư lâu đời của cư dân từ nhiều nguồn và nhiều thời điểm khác nhau. Chính vì vậy trong chiến lược phát triển vùng cũng như tiểu vùng, điều có ý nghĩa sống còn là giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa truyền thống và hiện đại, truyền thống và đổi mới tại khu vực này. Có như vậy mới có thể phát triển bền vững kinh tế - xã hội ở vùng đất vốn giàu tiềm năng và có vị trí chiến lược, phen dậu của Tổ quốc.

CHƯƠNG 3:

THỰC TRẠNG CÁN BỘ NỮ DÂN TỘC THIỂU SỐ TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ CẤP XÃ Ở CÁC TỈNH TÂY BẮC VIỆT NAM HIỆN NAY

3.1. Thực trạng cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc Việt Nam hiện nay

3.1.1. Tình hình đội ngũ cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc Việt Nam hiện nay

3.1.1.1. Về số lượng

Số lượng cán bộ nữ trong các cấp chính quyền được chú trọng trong những năm gần đây, điều này được thể hiện rõ trong bảng dưới đây:

Bảng 3.1. Thống kê tình hình cán bộ nữ tham gia BCH Đảng bộ cấp xã ở các tỉnh Điện Biên, Lai Châu, Sơn La nhiệm kỳ 2020 – 2025

Đơn vị tính: người

TT	Chức danh	Tổng số			Cán bộ nữ		
		Điện Biên	Lai Châu	Sơn La	Điện Biên	Lai Châu	Sơn La
1	UV BCH Đảng bộ xã	1472	1409	2707	292	288	582
2	UV Ban thường vụ	445	436	847	44	25	120
3	Bí thư	104	101	203	7	7	19
4	Phó Bí thư	205	189	366	14	16	38

Nguồn: Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh Điện Biên, Lai Châu và Sơn La năm 2020

Bảng 3.2. Thống kê tình hình cán bộ nữ dân tộc thiểu số tham gia BCH Đảng bộ cấp xã ở các tỉnh Điện Biên, Lai Châu, Sơn La nhiệm kỳ 2020 – 2025

Đơn vị tính: người

TT	Chức danh	Tổng số			Cán bộ nữ DTTS		
		Điện Biên	Lai Châu	Sơn La	Điện Biên	Lai Châu	Sơn La
1	UV BCH Đảng bộ xã	1120	1089	2011	202	201	472
2	UV Ban thường vụ	368	293	650	30	17	99
3	Bí thư	77	54	175	6	4	16
4	Phó Bí thư	188	109	274	12	10	34

Nguồn: Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh Điện Biên, Lai Châu và Sơn La năm 2020

3.1.1.2. Về chất lượng (trình độ chuyên môn, nghiệp vụ); phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống

Theo số liệu báo cáo của Ban chỉ đạo Tây Bắc, tính đến năm 2017 toàn khu vực có hơn 50% số cán bộ xã, 77% số công chức xã đạt chuẩn về trình độ theo quy định và 44% số cán bộ không chuyên trách (Phó các đoàn thể, Bí thư chi bộ, trưởng thôn, bản...) được đào tạo, bồi dưỡng. [75, tr.47].

Ngoài ra, các tỉnh vùng Tây Bắc nói chung, ba tỉnh Lai Châu, Sơn La, Điện Biên nói riêng cũng đã xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo hướng căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh cho đội ngũ cán bộ ở cơ sở; đề ra giải pháp bố trí, sắp xếp cán bộ, nhất là đối với cán bộ chủ chốt hướng tới bảo đảm tỷ lệ cán bộ cấp xã là người dân tộc thiểu số

**Bảng 3.2. Tổng hợp trình độ văn hóa của cán bộ DTTS các tỉnh
Điện Biên, Lai Châu, Sơn La so với các khu vực khác**

Trình độ Khu vực	Trung học phổ thông	Trung học cơ sở	Tiểu học
Điện Biên, Lai Châu, Sơn La	76,9%	18,5%	4,6%
Miền núi phía Bắc	71,3%	22,6%	6,1%
Miền Trung và Tây Nguyên	73,9%	23,8%	2,3%
Đông, Tây Nam Bộ	73,8%	26,2%	0
Quảng Bình, Quảng Trị, Thừa Thiên Huế	68,9%	24,7%	6,4%

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Báo cáo về số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và viên chức của UBND các tỉnh Điện Biên, Lai Châu và Sơn La,

Nếu so sánh với các tỉnh miền núi phía Bắc thì 3 tỉnh Lai Châu, Sơn La, Điện Biên có tỷ lệ cán bộ DTTS có trình độ THPT cao hơn các vùng khác trong cả nước (76,9%). Trình độ văn hóa THPT ngày càng cao sẽ là cơ sở cho việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ DTTS nói chung và cán bộ nữ người DTTS nói riêng ở 3 tỉnh trên.

**Bảng 3.4. Thống kê tình hình cán bộ nữ đạt trình độ đại học trở lên
tham gia BCH Đảng bộ cấp xã ở các tỉnh Điện Biên, Lai Châu, Sơn La
nhiệm kỳ 2020 – 2025**

TT	Chức danh	Tổng số (người)			Cán bộ nữ		
		Điện Biên	Lai Châu	Sơn La	Điện Biên	Lai Châu	Sơn La
1	UV BCH Đảng bộ xã	704	724	1857	157	160	427
2	UV Ban thường vụ	262	233	546	34	20	146
3	Bí thư	66	61	160	5	6	22
4	Phó Bí thư	106	100	249	8	13	32

Nguồn: Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh Điện Biên, Lai Châu và Sơn La năm 2020

3.1.1.3. Về trình độ lý luận chính trị

Việc học tập nâng cao trình độ lý luận chính trị giúp cán bộ DTTS nói chung và cán bộ nữ DTTS nói riêng hình thành thế giới quan và phương pháp luận khoa học, nhận thức tư tưởng, bản lĩnh chính trị, niềm tin, năng lực hoạt động thực tiễn đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cách mạng. Chính vì vậy, việc học tập nâng cao trình độ lý luận chính trị là một yêu cầu bắt buộc đối với đội ngũ cán bộ nữ DTTS ở các tỉnh Tây Bắc.

Bảng 3.5. Tổng hợp trình độ trung cấp lý luận chính trị của cán bộ nữ ở các tỉnh Điện Biên, Lai Châu, Sơn La nhiệm kỳ 2020- 2025

Đơn vị tính: người

TT	Chức danh	Tổng số			Cán bộ nữ		
		Điện Biên	Lai Châu	Sơn La	Điện Biên	Lai Châu	Sơn La
1	UV BCH Đảng bộ xã	1261	1171	2259	246	238	453
2	UV Ban thường vụ	393	321	692	36	18	170
3	Bí thư	85	48	211	5	1	18
4	Phó Bí thư	192	149	312	13	14	20

Nguồn: Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh Điện Biên, Lai Châu và Sơn La năm 2020

* Về công tác tạo nguồn và quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ DTTS

Theo kết quả khảo sát, cán bộ xã là nữ người DTTS trên địa bàn ba tỉnh Lai Châu, Sơn La và Điện Biên như sau:

Bí thư Đảng uỷ xã: Tổng số 337. Trong đó nữ người DTTS: 3,87%; tuổi đời từ dưới 30 tuổi 0%, từ 31- 40 tuổi: 12,23%; từ 41 - 50 tuổi: 62,40%; từ 51 - 60 tuổi: 25,37%; trình độ chuyên môn sau đại học: 0%; đại học: 4,49%, cao đẳng: 16,32%, trung cấp: 79,19%. Trình độ lý luận chính trị: cao cấp, cử nhân: 1,20%, trung cấp: 63,56%, sơ cấp 35,24%.

- Phó Bí thư thường trực Đảng uỷ xã: Tổng số 329. Trong đó nữ người DTTS: 8,53%; tuổi đời dưới 30: 0%; từ 31 - 40 tuổi: 56,82%; từ 41 - 50 tuổi: 38,41%; từ 51 - 60 tuổi: 4,77%; trình độ chuyên môn sau đại học: 0%; đại học: 9,62%, cao đẳng: 39,31%, trung cấp: 51,07%. Trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân: 1,25%, trung cấp 68,51%, sơ cấp 30,24%.

- Chủ tịch Hội đồng nhân dân xã: Tổng số: 324. Trong đó nữ người DTT: 6,52%; tuổi đời dưới 30: 0%; từ 31 - 40 tuổi: 4,91%; từ 41 - 50 tuổi: 83,51%; từ 51 - 60 tuổi: 11,58%; trình độ chuyên môn sau Đại học: 0%, đại học: 8,44%, cao đẳng: 44,54%, trung cấp: 47,02%. Trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân: 1,15%, trung cấp 77,93%, sơ cấp 20,92%.

- Chủ tịch Uỷ ban nhân dân xã: Tổng số: 428. Trong đó nữ người DTTS: 2,17%; tuổi đời dưới 30 tuổi 0,19%; từ 31 - 40 tuổi: 3,71%; từ 41 - 50 tuổi: 83,73%; từ 51 - 60 tuổi: 12,37%; trình độ chuyên môn sau đại học: 0%, đại học 17,24%, cao đẳng: 19,25%; trung cấp: 63,51 %. Trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân: 1,37%, trung cấp 42,54 %, sơ cấp 56,09%.

- Chủ tịch Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc xã: Tổng số: 216. Trong đó nữ DTTS: 6,4%; tuổi đời dưới 30 tuổi 0%; từ 31 - 40 tuổi: 8,17%; từ 41 - 50 tuổi: 69,36%; từ 51 - 60 tuổi: 22,47 %; trên tuổi nghỉ hưu 0%. Trình độ chuyên môn sau đại học: 0%, đại học 7,37%, cao đẳng: 24,83%, trung cấp: 63,32%, sơ cấp 4,48%. Trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân: 1,75%, trung cấp 37,2 %, sơ cấp 61,05%.

Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ xã: Tổng số 437. Trong đó nữ: 100%, tuổi đời dưới 30 tuổi 0%, từ 31 - 40 tuổi: 33,80 %; từ 41 - 50 tuổi: 47,26%; từ 51 - 60 tuổi: 16,71%; trên tuổi nghỉ hưu 2,23%. Trình độ chuyên môn: sau đại học:0%; đại học:14,86%, cao đẳng: 23,03%; trung cấp: 57,31%, sơ cấp 4,80%. Trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân: 0%, trung cấp 19,66 %, sơ cấp 72,31%, chưa qua đào tạo: 8,03%.

Chủ tịch Hội Nông dân xã: Tổng số: 388. Trong đó nữ: 8,76 %; tuổi đời dưới 30 tuổi 0%; từ 31 - 40 tuổi: 15,98 %, từ 41 - 50 tuổi: 78,43%; từ 51 - 60 tuổi: 5,59 %. Trình độ chuyên môn sau đại học: 0%; đại học 3,86%, cao đẳng: 16,75%; trung cấp: 65,37%, sơ cấp 10,08%, chưa qua đào tạo 3,94%. Trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân: 0%, trung cấp 63,92 %, sơ cấp 24,74%, chưa qua đào tạo: 11,34%.

Bí thư Đoàn Thanh niên xã: Tổng số: 297. Trong đó nữ người DTTS: 7,08 %; tuổi đời dưới 30 tuổi 45,07 %; từ 31 - 40 tuổi: 51,20 %; trên 41 tuổi: 3,73%. Trình độ chuyên môn sau đại học: 1,01%, đại học 22,97%, cao đẳng: 43,85%; trung cấp: 24,09%, sơ cấp 5,29%, chưa qua đào tạo 2,79%. Trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân: 0,25%, trung cấp 24,18%, sơ cấp 53,70%, chưa qua đào tạo: 21,87%.

Qua số liệu thống kê về cán bộ cấp xã trên đây có thể nhận thấy: Cán bộ cấp xã của ba tỉnh Lai Châu, Sơn La và Điện Biên nói chung, đội ngũ cán bộ nữ người DTTS trong hệ thống chính trị cấp cơ sở nói riêng có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối của Đảng, có trình độ, năng lực công tác, có trách nhiệm với công việc, có ý thức học tập nâng cao trình độ chuyên môn và lý luận chính trị.

3.1.2. Thực trạng phát huy vai trò của cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc hiện nay.

3.1.2.1. Thành tựu và nguyên nhân:

- Các cấp, chính quyền và các tổ chức trong hệ thống chính trị các cấp ngày càng nhận thức sâu sắc hơn vai trò của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp cơ sở

- Việc ban hành và tổ chức triển khai chính sách phát triển cán bộ nữ người dân tộc thiểu số được thực hiện kịp thời, nghiêm túc.

- Sự phát triển của giáo dục và đào tạo ở các tỉnh Tây Bắc góp phần quan trọng trong việc nâng cao trình độ, nhận thức của cán bộ nữ người dân tộc thiểu số.

- Sự nỗ lực, phấn đấu của bản thân đồng bào các dân tộc thiểu số và cán bộ nữ người dân tộc thiểu số ở các tỉnh Tây Bắc.

- Sự phát triển kinh tế - xã hội của các tỉnh Tây Bắc.

- Vai trò của cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong tham gia xây dựng và thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với vùng dân tộc thiểu số ngày càng được phát huy hiệu quả.

3.1.2.2. Hạn chế và nguyên nhân:

**** Hạn chế:***

- Số lượng cán bộ người dân tộc thiểu số tuy có tăng nhưng còn thiếu sự cân đối giữa các ngành, các lĩnh vực; đặc biệt còn rất thiếu cán bộ nữ người dân tộc thiểu số làm công tác dân tộc trong hệ thống chính trị cấp xã

- Cán bộ nữ người dân tộc thiểu số còn thiếu và cấp cơ sở còn yếu, chưa đáp ứng yêu cầu của sự phát triển.

- Trình độ quản lý nhà nước của cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển.

- Trình độ tin học và ngoại ngữ của cán bộ người dân tộc thiểu số còn thấp chưa đáp ứng được nhu cầu của công việc và học tập.

- Vẫn còn thiếu những cán bộ có trình độ, năng lực chuyên môn cao trong nhiều lĩnh vực.

- Năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số còn hạn chế.

** Nguyên nhân của hạn chế:*

Về nguyên nhân khách quan

- Những yếu tố địa hình và thời tiết không thuận lợi.

- Xuất phát điểm thấp.

- Hậu quả của chiến tranh để lại.

- Thường xuyên có sự chống phá, xuyên tạc chính sách dân tộc nói chung và chính sách phát triển cán bộ nữ DTTS nói riêng của các thế lực thù địch.

Về nguyên nhân chủ quan

- Công tác quản lý nhà nước về chính sách cán bộ nữ người DTTS còn bộc lộ nhiều yếu kém, bất cập, đôi lúc bị động.

- Hạn chế trong nhận thức và thực hiện chính sách của chính bản thân người cán bộ nữ người DTTS.

- Trình độ dân trí của đồng bào DTTS vùng Tây Bắc nói chung, đồng bào trên địa bàn ba tỉnh Lai Châu, Sơn La, Điện Biên còn thấp tác động tới vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp cơ sở.

3.2. Những vấn đề đặt ra đối với cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc Việt Nam hiện nay

- Nhận thức về vai trò của cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã còn có mặt bất cập.

- Số lượng, chất lượng và cơ cấu cán bộ nữ DTTS trong hệ thống chính trị cấp cơ sở chưa đạt yêu cầu đề ra và chưa đáp ứng so với đòi hỏi của tình hình và nhiệm vụ.

- Một số phong tục, tập quán lạc hậu ảnh hưởng đến đội ngũ cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã.

- Ý thức, trách nhiệm tham gia đào tạo và tự đào tạo của bản thân đội ngũ cán bộ nữ dân tộc thiểu số ở cấp xã còn hạn chế.

CHƯƠNG 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA CÁN BỘ NỮ DÂN TỘC THIỂU SỐ TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ CẤP XÃ Ở CÁC TỈNH TÂY BẮC VIỆT NAM HIỆN NAY

4.1. Quan điểm phát huy vai trò của cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc hiện nay

4.1.1. Phát huy vai trò của cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã là nhiệm vụ cơ bản, lâu dài trong chiến lược phát triển của các tỉnh Tây Bắc

- Phát triển cán bộ DTTS nói chung, cán bộ là nữ nói riêng đủ phẩm chất đạo đức, năng lực làm việc, giải quyết các vấn đề thực tiễn cuộc sống đặt ra để phục vụ hiệu quả nhiệm vụ của cách mạng trong từng giai đoạn phát triển luôn là vấn đề chiến lược và mang tính quy luật của mỗi chính đảng cầm quyền.

- Công tác xây dựng, quy hoạch, phát triển cán bộ trong hệ thống chính trị cấp xã là nữ người DTTS tác động đến tất cả các lĩnh vực đời sống xã hội vùng DTTS.

- Công tác cán bộ DTTS nói chung, cán bộ nữ DTTS nói riêng luôn gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội ở mỗi địa phương.

4.1.2. Phát huy vai trò của cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã của các tỉnh Tây Bắc phải gắn với thực hiện Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới và Chiến lược Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ

- Nâng cao trình độ, năng lực, nhận thức về giới, bình đẳng giới, về đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước trong công tác quy hoạch, phát triển cán bộ nữ DTTS nói chung, cán bộ nữ DTTS ở các vùng kinh tế khó khăn, vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, vùng DTTS nói riêng, tạo sự đổi mới trong công tác phụ nữ, phát triển cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới và hội nhập quốc tế.

- Xây dựng, triển khai, thực hiện kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ giai đoạn 2021-2025, đưa vào nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng; khắc phục tư tưởng tư ti, an phận, níu kéo nhau của một bộ phận chị em, nêu cao tinh thần tự chủ, đoàn kết, vượt khó vươn lên để không ngừng tiến bộ, đóng góp ngày càng nhiều cho gia đình và xã hội.

- Tham gia với các cơ quan chức năng, các cấp chính quyền và người sử dụng lao động trong việc xây dựng, bổ sung, sửa đổi chế độ chính sách đối với lao động nữ cho phù hợp với ngành nghề, đối tượng, tạo việc làm, tăng thu nhập, cải thiện đời sống, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng cho lao động nữ; kiểm tra giám sát việc thực hiện các chế độ chính sách đối với lao động nữ, trong đó quan tâm việc thực hiện Bộ

luật lao động, Luật bảo hiểm xã hội, các chế độ chính sách có liên quan đến lao động nữ ở các cơ quan, đơn vị nhằm hạn chế những vi phạm trong việc sử dụng lao động nữ.

- Đẩy mạnh phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” gắn với phong trào thi đua khác do Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và Trung ương Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam phát động, động viên khích lệ cán bộ nữ thi đua nâng cao hiệu quả công tác, góp phần vào việc hoàn thiện chuẩn mực người phụ nữ Việt Nam trong sự nghiệp CNH - HĐH và xây dựng đời sống văn hóa mới ở khu dân cư trong tình hình mới.

- Nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ, củng cố, kiện toàn Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ trong hệ thống công đoàn. Tham mưu cho cấp uỷ việc quy hoạch đào tạo cán bộ nữ. Giới thiệu những cán bộ nữ đủ tiêu chuẩn, điều kiện đưa vào nguồn quy hoạch, đề bạt tham gia bộ máy quản lý, lãnh đạo.

4.1.3. Xây dựng cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã của các tỉnh Tây Bắc phải trên cơ sở tôn trọng những giá trị văn hóa và đặc điểm tâm lý tộc người

Đây là quan điểm thể hiện quan điểm lịch sử - cụ thể trong phát triển cán bộ DTTS. Quan điểm này là điểm xuất, là cơ sở quan trọng cho việc xác định, hoạch định và triển khai các chính sách phát triển cán bộ nữ DTTS ở các tỉnh Điện Biên, Lai Châu và Sơn La. Những giá trị văn hóa và đặc điểm tâm lý tộc người ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả chính sách dân tộc nói chung, chính sách phát triển cán bộ nữ DTTS nói riêng. Do đó, tôn trọng những giá trị văn hóa và đặc điểm tâm lý tộc người là quan điểm mang tính nguyên tắc trong phát triển cán bộ nữ DTTS trong hệ thống chính trị cấp xã.

4.1.4. Phát huy tính chủ động, tích cực, ý thức tự giác trong việc tham chính của bản thân cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc.

- Mỗi cán bộ đảm nhận một công việc công tác, chức vụ hoặc nếu có làm công tác kiêm nhiệm thì mỗi công việc cũng có tính chất khác nhau nên chính người cán bộ nữ DTTS luôn dễ dàng, chủ động nhận thức được đầy đủ các yếu tố: kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng, cần chuẩn bị để hoàn thành tốt công việc và nhiệm vụ của mình. Nhiệm vụ công tác đó có thể thay đổi, chuyển biến tùy vào thực tế công việc, có thể do việc quy hoạch sắp xếp, sáp nhập cán bộ hoặc thực hiện chính sách tinh giản biên chế cán bộ, thu hẹp các cấp quản lý, các khâu trung gian, luân chuyển cán bộ của địa phương. Nhưng dù với lý do nào thì người cán bộ nữ DTTS cũng cần nêu cao tinh thần học tập, thái độ tu dưỡng, rèn luyện nghiêm túc để thích nghi với những thay đổi đó.

- Hơn ai hết, cán bộ nữ DTTS nói riêng hiểu rõ nhất năng lực của chính mình, nhận thức rõ những điểm mạnh, ưu điểm, yếu, hạn chế, khuyết điểm của bản thân để xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện, tu dưỡng cả trước mắt và lâu dài một cách hợp lý, khoa học, hiệu quả để phát huy điểm mạnh, sở trường, hạn chế, khắc phục điểm yếu nhằm nâng cao hiệu quả quá trình công tác.

- Mỗi cán bộ nữ DTTS ở các tỉnh Điện Biên, Lai Châu và Sơn La có hoàn cảnh gia đình, các mối quan hệ xã hội ngoài công việc, vị thế xã hội, vai trò trong việc ra các quyết định trong các công việc, khả năng nhận thức và xử lý thông tin không giống nhau. Bởi vậy, phương pháp tự học tập, tự nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng trong công tác lãnh đạo, công tác quản lý, công tác tiếp dân cũng không đồng nhất như nhau. Chính bản thân mỗi cán bộ nữ DTTS sẽ tự nhận thức và áp dụng phương pháp nào thực sự hiệu quả cho công việc, vị thế xã hội, tính chất công việc, trình độ nhận thức,... của bản thân một cách hiệu quả. Đồng thời, biết cách phân bổ thời gian một cách hợp lý, khoa học phù hợp với đặc điểm công tác và hoàn cảnh cá nhân để đạt hiệu quả công việc một cách cao nhất.

4.2. Một số giải pháp nhằm phát huy vai trò của cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc Việt Nam hiện nay

4.2.1. Nhóm giải pháp về nhận thức:

4.2.1.1. Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành

- Cần quán triệt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giữa các dân tộc, về chính sách phát triển cán bộ DTTS ở các tỉnh Điện Biên, Lai Châu và Sơn La cần tích cực thực hiện chính sách ưu tiên trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số.

- Sử dụng hiệu quả các phương tiện thông tin truyền thông trong việc tuyên truyền nhằm thống nhất và nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển cán bộ nữ DTTS trong hệ thống chính trị cấp xã.

- Cần phát huy vai trò của hệ thống chính trị trong việc nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của phát huy vai trò cán bộ nữ DTTS trong hệ thống chính trị cấp xã.

- Thực hiện dân chủ hóa công tác cán bộ nữ DTTS trong hệ thống chính trị cấp xã gắn với việc mạnh dạn đề xuất, phân công cán bộ nữ DTTS có năng lực đảm nhận cương vị lãnh đạo các hoạt động của địa phương.

- Phát huy vai trò của người có uy tín trong cộng đồng DTTS trong việc phát huy vai trò cán bộ nữ DTTS ở hệ thống chính trị cấp xã.

4.2.1.2. Nâng cao nhận thức trách nhiệm tham gia đào tạo và tự đào tạo của bản thân cán bộ nữ người dân tộc thiểu số, của các thành viên trong gia đình và cộng

đồng dân tộc thiểu số ở địa phương về vai trò của họ trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc trong bối cảnh mới

- Đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục để cán bộ nữ DTTS trong hệ thống chính trị cấp xã nhận thức được và nâng cao ý thức trách nhiệm bản thân tham gia vào việc đào tạo và tự đào tạo.

- Đưa ý thức trách nhiệm tham gia đào tạo và tự đào tạo nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ là cơ sở quan trọng trong việc quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ.

- Để cán bộ nữ DTTS trong hệ thống chính trị cấp xã phát huy được vai trò của mình trong quá trình thực hiện nhiệm vụ rất cần sự thấu hiểu, cảm thông của các thành viên trong công cộng đồng dân cư, trực tiếp và có sự tác động mạnh nhất là các thành viên trong gia đình người cán bộ nữ.

4.2.2. Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách:

4.2.2.1. Chính sách bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị

4.2.2.2. Tiếp tục bổ sung, hoàn thiện chính sách về tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, sử dụng cán bộ nữ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc

- Xác định đúng mục tiêu ngắn hạn và lâu dài của việc xây dựng, quy hoạch và thực hiện quy hoạch tạo nguồn cán bộ nữ DTTS trong hệ thống chính của các địa phương này

- Xây dựng các giải pháp, công cụ để quy hoạch và thực hiện quy hoạch tạo nguồn cán bộ nữ DTTS trong hệ thống chính trị cấp xã và lựa chọn giải pháp, công cụ tối ưu nhất để thực hiện quy hoạch tạo nguồn cán bộ nữ DTTS.

- Phát huy dân chủ trong xây dựng, quy hoạch và thực hiện quy hoạch cán bộ nữ DTTS trong hệ thống chính trị cấp xã nhằm khơi dậy và phát huy vai trò của cán bộ nữ DTTS ở các tỉnh Tây Bắc.

4.2.2.3. Có chính sách đãi ngộ phù hợp đối với cán bộ nữ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc trong giai đoạn mới

- Đổi mới cơ chế, chính sách huy động nguồn tài chính trong công tác phát triển cán bộ DTTS đặc biệt là cán bộ nữ. Tài chính là một trong những yếu tố quan trọng thúc đẩy sự cống hiến của cán bộ nói chung, cán bộ nữ DTTS trong hệ thống chính trị ở các tỉnh Tây Bắc nói riêng.

- Đổi mới cơ chế, chính sách tài chính trong phát triển cán bộ DTTS là cơ sở quan trọng để phát huy vai trò của cán bộ nữ DTTS trong hệ thống chính trị cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc.

- Cần có cơ chế, chính sách thu hút trí thức người dân tộc thiểu số và trí thức người Kinh là nữ về công tác lâu dài ở cấp xã trên địa bàn các tỉnh Tây Bắc.

4.2.3. Phát huy vai trò của tổ chức Hội phụ nữ các cấp đối với cán bộ nữ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở Tây Bắc

- Xây dựng Hội LHPN các cấp thực sự vững mạnh, phát huy đầy đủ vai trò nòng cốt trong công tác vận động phụ nữ.

- Hội LHPN các cấp phải làm tốt vai trò nòng cốt trong việc tham mưu và thực hiện các giải pháp cần thiết để nâng cao nhận thức cho phụ nữ nói chung và phụ nữ DTTS nói riêng về bình đẳng giới, khắc phục tu tưởng tự ti, an phận, núi kéo nhau, nêu cao tinh thần tự chủ, đoàn kết, vượt qua khó khăn thử thách phấn đấu nỗ lực không ngừng tiến bộ, đóng góp hơn nữa cho gia đình và địa phương.

- Thực hiện công tác cán bộ nữ ở các tỉnh Tây Bắc trên nguyên tắc thực hiện mục tiêu công bằng, bình đẳng giới thông qua việc phát huy vai trò to lớn của Hội LHPN các cấp.

- Hội LHPN các cấp tiếp tục nghiên cứu, tham mưu, đề xuất với các cấp ủy, chính quyền những giải pháp để chỉ đạo thực hiện tốt công tác phổ biến, tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về bình đẳng giới, nêu cao tinh thần tự chủ để cán bộ nữ DTTS luôn tự tin và phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Hội LHPN các cấp chủ động phối hợp và phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị- xã hội trong việc tham gia, giám sát, phản biện xã hội về các chính sách có liên quan đến công tác cán bộ nữ, cán bộ nữ DTTS. Tích cực hợp tác với Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh để lôi kéo họ tham gia thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị, quyền và trách nhiệm của phụ nữ, nam giới trong công việc gia đình và xã hội.

4.2.4. Phát huy tính độc lập, tự chủ của phụ nữ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cấp xã ở Tây Bắc

Vì vậy đòi hỏi cán bộ nữ DTTS phải:

- Có tri thức về kinh tế, quản lý nhà nước, am hiểu chính sách pháp luật, am hiểu tình hình văn hóa, xã hội của địa phương; có kỹ năng làm việc nhóm, thành thạo tiếng dân tộc, công nghệ thông tin.

- Biết coi trọng nhân tố con người, năng động, thích ứng với môi trường, có tinh thần tiết kiệm, chống lãng phí, đề cao tính tự giác, tự chủ, độc lập, sáng tạo của mỗi cá nhân, quán triệt tinh thần làm việc dân chủ gắn liền với kỷ cương, kỷ luật.

- Thực hiện chính sách bình đẳng giới, tạo điều kiện, cơ hội để nâng cao khả năng cạnh tranh của cán bộ nữ DTTS. Chú trọng xây dựng bộ máy tổ chức, con người tạo động lực tích cực để cá nhân, tập thể phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ.

- Bản thân cán bộ nữ DTTS phải ý thức được những yêu cầu về năng lực, phẩm chất đối với cán bộ lãnh đạo để có kế hoạch tự hoàn thiện mình, đáp ứng yêu cầu của đơn vị, địa phương, đất nước, sự tin nhiệm của nhân dân.

- Luôn có ý thức nỗ lực vươn lên trong công việc và công tác lãnh đạo, quản lý; có chí tiến thủ; chú trọng rèn luyện phẩm chất, đạo đức, lối sống, tác phong.

- Biết cách khắc phục những khó khăn, vượt qua rào cản về gia đình, biết thu xếp công việc gia đình hợp lý, cân đối để hài hòa việc gia đình và việc lãnh đạo. không để ảnh hưởng lẫn nhau, biết cách thuyết phục các thành viên trong gia đình, đặc biệt là người chồng quan tâm, chia sẻ gánh nặng gia đình và ủng hộ sự nghiệp của mình.

- Luôn cố gắng phấn đấu học tập, rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực quản lý.

- Dũng cảm vượt qua những định kiến xã hội và vượt qua chính mình, mạnh dạn, tự tin, phát huy thế mạnh của bản thân, sẵn sàng đảm nhận những công việc khó khăn và đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Phát huy vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc, qua thực tiễn nghiên cứu chủ yếu ở các tỉnh Lai Châu, Sơn La, Điện Biên có vai trò đặc biệt quan trọng đối với xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ nói chung và sự ổn định, phát triển bền vững của các tỉnh Tây Bắc nói riêng hiện nay.

Thông qua việc nghiên cứu cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã ở Tây Bắc, có thể rút ra những nhận xét, đánh giá sau:

Thứ nhất, vùng DTTS ở các tỉnh Tây Bắc là vùng có đặc điểm địa lý tự nhiên, dân cư, văn hóa, lịch sử tộc người và phương thức sản xuất khác biệt so với những vùng dân tộc thiểu số khác trên cả nước. Vì thế, chính sách phát huy vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc cần có những nét đặc thù, sáng tạo để phù hợp với thực tiễn trên cơ sở những nguyên tắc và định hướng chung trong chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước về vấn đề dân tộc.

Thứ hai, chính sách phát huy vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc luôn gắn liền với quá trình đẩy mạnh CNH - HĐH nông nghiệp, nông thôn. Chính quá trình CNH - HĐH nông nghiệp, nông thôn sẽ đưa ra những yêu cầu khách quan về số lượng, chất lượng, cơ cấu cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã. Phát huy vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc phải đáp ứng được yêu cầu đó và góp phần thực hiện thắng lợi quá trình đẩy mạnh CNH - HĐH nông nghiệp, nông thôn ở các tỉnh Tây Bắc.

Thứ ba, trách nhiệm phát huy vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc là trách nhiệm chung của toàn xã hội, của HTCT các cấp trong đó đứng đầu là tổ chức Đảng. Tổ chức Đảng cần phải thể hiện vai trò lãnh đạo của mình ở tất cả các khâu của quá trình chính sách cán bộ DTTS như: hoạch định chính sách, thể chế hóa chính sách, tổ chức các hình thức cơ cấu để thực hiện chính sách, chỉ đạo thực hiện chính sách, kiểm tra điều chỉnh và tổng kết chính sách.

Thứ tư, phát huy vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc trên cơ sở phát huy năng lực nội tại, ý thức tự giác của các tộc người ở các tỉnh Tây Bắc. Để làm được điều này cần phải thay đổi nhận thức của đồng bào DTTS ở các tỉnh Tây Bắc về tầm quan trọng của việc phát huy vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã; khắc phục tâm lý tự ti, ỷ lại trong một bộ phận cán bộ nữ người DTTS; phát huy vai trò của đồng bào DTTS trong việc đào tạo và tự đào tạo nhằm tạo ra sự đồng thuận xã hội trong chính sách cán bộ ở vùng DTTS ở các tỉnh Tây Bắc.

Thứ năm, phát huy vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc cần phải thực hiện đồng bộ và hiệu quả các nhóm giải pháp trên các lĩnh

vực khác nhau của đời sống xã hội. Mỗi nhóm giải pháp đều có vị trí và vai trò nhất định. Vì thế, quá đề cao hoặc xem nhẹ một vài nhóm giải pháp nào đó có thể sẽ ảnh hưởng ngược chiều đến quá trình phát huy vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc.

Để thực hiện có hiệu quả các giải pháp nâng cao hơn nữa vai trò của đội ngũ cán bộ nữ là người DTTS trong HTCT cấp xã ở các tỉnh Tây Bắc, trong bối cảnh mới của đất nước và thời đại hiện nay, từ kết quả nghiên cứu đề tài luận án, xin đề xuất kiến nghị:

- Cần xây dựng Luật Dân tộc làm cơ sở pháp lý cho các chính sách dân tộc trong đó có chính sách phát triển cán bộ nữ người DTTS trong HTCT nói chung và cấp xã nói riêng.

- Cần sớm có quy định rõ ràng, thống nhất về việc xây dựng dữ liệu thống kê cán bộ nói chung và cán bộ nữ DTTS nói riêng trên toàn quốc, tạo cơ sở, nền tảng hướng tới xây dựng chính quyền điện tử, phù hợp với sự phát triển của cuộc cách mạng khoa học công nghệ 4.0 hiện nay.

- Các tỉnh khu vực Tây Bắc cần sớm có kế hoạch thực hiện Quyết định phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới” của Thủ tướng Chính phủ.

- Cần có những nghiên cứu tổng kết thực tiễn để tái thực hiện chính sách cử tuyển hiệu quả hơn.

- Nâng cao vai trò của Ban Dân tộc ở các tỉnh Tây Bắc trong việc phát huy vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong HTCT cấp xã.