

KẾ HOẠCH

Thực hiện công tác bình đẳng giới giai đoạn 2021-2025

Căn cứ kế hoạch số 191/KH-UBND ngày 22/10/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thái Nguyên về thực hiện “Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2021-2025”.

Thực hiện công văn số 3329/SLĐTBXH-BTXH-TE&BDG ngày 01/11/2021 của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội về triển khai công tác bình đẳng giới, VSTBPN năm 2021 và hướng dẫn xây dựng kế hoạch về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2025.

Công ty Điện lực Thái Nguyên xây dựng kế hoạch triển khai công tác bình đẳng giới giai đoạn 2021-2025 với các nội dung sau:

I. Mục tiêu tổng quát:

Tích cực và chủ động thu hẹp khoảng cách giới trong các lĩnh vực (duy trì tỷ lệ nữ trong các nhóm ngành nghề và đặc biệt là tăng tỷ lệ nữ trong nhóm lao động quản lý); Nâng cao năng lực đồng thời tạo động lực phát triển của cả lao động nam và nữ để đáp ứng được yêu cầu phát triển bền vững trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, tiến trình chuyển đổi số, đồng thời nâng cao đời sống vật chất, văn hóa, tinh thần của toàn thể CBCNV, góp phần vào sự phát triển bền vững của Công ty.

II. Các mục tiêu cụ thể:

1. Mục tiêu 1: Tăng cường nâng cao nhận thức bình đẳng giới sâu rộng bằng các hoạt động đào tạo, giáo dục và truyền thông hiệu quả

Chỉ tiêu 1: Nâng cao nhận thức bình đẳng giới của lãnh đạo các cấp

- Hoạt động 1: Tham gia các lớp đào tạo nhận thức định kỳ hàng năm về bình đẳng giới cho cán bộ quản lý các cấp do Tổng công ty và địa phương tổ chức.

- Hoạt động 2: Chỉ đạo xây dựng chương trình truyền thông về bình đẳng giới của Công ty theo nhiều hình thức phù hợp, khác nhau để truyền cảm hứng đến người lao động sau khi tham gia các khóa đào tạo của Tổng công ty và địa phương.

- Hoạt động 3: Hàng năm, phân đầu xây dựng ít nhất 1 câu chuyện tiêu biểu bằng video về công tác bình đẳng giới thực hiện bởi cán bộ quản lý, lãnh đạo của Công ty, hoàn thành trước 15/5 hàng năm để kịp tuyên truyền sâu rộng đến CBCNV.

Chỉ tiêu 2: Nâng cao nhận thức bình đẳng giới của người lao động

- Hoạt động 1: Xây dựng các chương trình truyền thông, hoạt động xóa bỏ các định kiến xã hội trong người lao động, mỗi năm phân đầu có ít nhất 01 hoạt động cho chương trình này.

- Hoạt động 2: Xây dựng chương trình truyền thông, hoạt động truyền cảm hứng gắn kết nam và nữ trong Công ty, tạo cơ hội để thay đổi bản thân, mỗi năm có ít nhất 01 hoạt động cho chương trình này.

- Hoạt động 3: Hàng năm phân đầu xây dựng ít nhất 1 câu chuyện tiêu biểu bằng video về công tác bình đẳng giới trực tiếp liên quan đến người lao động trong Công ty, hoàn thành trước 15/5 hàng năm để kịp tuyên truyền sâu rộng đến CBCNV.

2. Mục tiêu 2: Tăng cường bình đẳng giới trong lãnh đạo quản lý, phân đầu đạt các chỉ tiêu:

Chỉ tiêu 1: Tỷ lệ cán bộ nữ được quy hoạch chức danh lãnh đạo quản lý từ cấp điện lực trở lên của Công ty bình quân là 34%.

Chỉ tiêu 2: Phân đầu tỷ lệ nữ cán bộ quản lý được bổ nhiệm chiếm tỷ lệ khoảng từ 50-60% so với tỷ lệ lao động nữ quy hoạch của đơn vị; số cán bộ nữ tham gia lãnh đạo quản lý từ cấp điện lực trở lên của toàn Công ty đến năm 2025 đạt tỷ lệ 16%.

Chỉ tiêu 3: Tỷ lệ nữ trong cấp ủy đảng và Ban Thường vụ Công ty duy trì tỷ lệ 20%; trong quy hoạch từ 20%-21% so với cán bộ cùng cấp.

3. Mục tiêu 3: Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, việc làm, thu nhập, phân đầu đạt các chỉ tiêu:

Chỉ tiêu 1: Tỷ lệ lao động nữ tuyển dụng hàng năm tại các đơn vị tối thiểu phải bằng tỷ lệ lao động nữ giảm trong năm.

Chỉ tiêu 2: Đảm bảo lao động nữ được bố trí hợp lý về công việc theo sức khỏe, năng lực và trình độ.

Chỉ tiêu 3: Nâng cao thu nhập và đảm bảo trả lương công bằng tại các vị trí công việc.

4. Mục tiêu 4: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Chỉ tiêu 1: Tỷ lệ nữ lao động đạt chuẩn năng lực theo các vị trí chức danh:

- 100% lao động nữ đạt chuẩn vị trí chức danh từ cấp công nhân, cán sự đến cấp chuyên viên;

- Tăng cường tỷ lệ lao động nữ ở các vị trí chức danh chuyên viên chính.

Chỉ tiêu 2: Đảm bảo đối với 100% cán bộ quản lý nữ và quy hoạch được đào tạo về các nội dung sau: “Kỹ năng lãnh đạo chung dành cho cán bộ nữ” (hoàn thành trước 2023), “Kỹ năng và phong cách lãnh đạo số”, “Phát triển năng lực cảm xúc”, “Kỹ năng cân bằng công việc và cuộc sống”.

Chỉ tiêu 3: Đảm bảo lao động nữ tham gia các chương trình đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp, công nghệ mới, để sẵn sàng thích ứng được yêu cầu của các vị trí chức danh, nhiệm vụ mới.

Chỉ tiêu 4: Trước năm 2023 đảm bảo 100% lao động nữ được đào tạo chuyển đổi nhận thức, đào tạo văn hoá số, và đào tạo trang bị các kỹ năng làm việc số chung để sẵn sàng thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số của Công ty và Tổng công ty.

Chỉ tiêu 5: Tỷ lệ lao động nữ tham gia các đề tài, đề án nghiên cứu, sáng kiến, cải tiến tại đơn vị năm sau cao hơn năm trước: Tham gia chương trình “Phụ nữ EVN sáng tạo” 02 năm/lần. Đối với lao động nữ có sáng kiến đạt giải Ba cấp EVNNPC trở lên sẽ được xem xét ưu tiên khi chuyển ngạch và xét khen thưởng hàng năm.

5. Mục tiêu 5: Đảm bảo cân bằng cuộc sống và nâng cao đời sống vật chất tinh thần của CBCNV.

Chỉ tiêu 1: Xây dựng chính sách và áp dụng chế độ làm việc linh hoạt.

Chỉ tiêu 2: Tăng cường chăm sóc sức khỏe người lao động (bao gồm các hoạt



động khám bệnh định kỳ cho người lao động, tổ chức đưa CBCNV đi điều dưỡng phục hồi chức năng lao động,...).

Chỉ tiêu 3: Nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần trong toàn Công ty, xây dựng văn hóa doanh nghiệp đa dạng và hội nhập.

Chỉ tiêu 4: Xây dựng các chương trình hoạt động chăm sóc con CBCNV.

Chỉ tiêu 5: Xây dựng các chương trình hoạt động chăm sóc người cao tuổi (cha mẹ của CBCNV).

III. Các giải pháp thực hiện:

1. Giải pháp chung

- Giám đốc Công ty quan tâm chỉ đạo việc thực hiện Kế hoạch bình đẳng giới giai đoạn 2021-2025.

- Bổ sung kế hoạch chi phí hàng năm về đào tạo, công tác truyền thông và các hoạt động giao lưu học tập về công tác bình đẳng giới theo kế hoạch giai đoạn 2021-2025 của Công ty.

- Đề lao động nữ góp phần hoàn thành các mục tiêu chung của Công ty giai đoạn 2021 - 2025, giai đoạn này công tác bình đẳng giới của Công ty sẽ lấy theo chủ đề hoạt động xuyên suốt của Tổng công ty là *“Phụ nữ EVNNPC từ nhận thức đến hành động trong chuyển đổi số”*.

- Tăng cường trách nhiệm của Ban VSTBPN trong việc chỉ đạo công tác lồng ghép giới và thực hiện kế hoạch bình đẳng giới trong giám sát, đánh giá, tổ chức thực hiện và báo cáo kết quả thực hiện.

- Đề xuất chế tài xử lý những đơn vị để xảy ra định kiến giới và đi ngược các yêu cầu, mục tiêu bình đẳng giới.

- Truyền thông nâng cao nhận thức CBCNV là giải pháp căn bản, thường xuyên và lâu dài, cần luôn đổi mới, sáng tạo về phương thức, hình thức và nội dung, phải luôn rà soát chặt chẽ nhằm đảm bảo không có định kiến giới, không phản tác dụng.

2. Giải pháp cụ thể

- Bộ phận truyền thông của phòng Công nghệ thông tin phối hợp với Ban VSTBPN, Công đoàn, Nữ công Công ty triển khai các hình thức truyền thông đa dạng, phù hợp với địa bàn, đối tượng, bảo đảm đưa thông điệp bình đẳng giới đến CBCNV một cách hiệu quả nhất, phát huy vai trò người đứng đầu đơn vị và khả năng lan tỏa của mạng xã hội,...

- Đẩy mạnh phong trào thi đua *“Giỏi việc nước, đảm việc nhà”*.

- Phát động phong trào thi đua viết sáng kiến, hợp lý hóa sản xuất trong nữ CBCNV nhằm góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ sản xuất kinh doanh và tăng năng suất lao động.

- Phòng Tổ chức và nhân sự xây dựng và trình Lãnh đạo Công ty phê duyệt lộ trình, chương trình hành động, kế hoạch cụ thể nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong công tác cán bộ (bao gồm đánh giá/chọn lọc, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm) cho từng năm, từng giai đoạn nhằm hiện thực hóa chỉ tiêu và mục tiêu đề ra; nâng cao năng lực đối với cán bộ nữ và thực hiện lồng ghép giới trong từng khâu của công tác cán bộ.

- Ban VSTBPN phối hợp xây dựng và tổ chức tốt các khóa đào tạo nâng cao nhận thức về giới định kỳ hàng năm cho lãnh đạo đơn vị và đưa vào chương trình đào tạo cán bộ quản lý.

- Phối hợp tổ chức đào tạo định kỳ hàng năm cho cán bộ quản lý nữ và quy hoạch với các khoá sau: “Kỹ năng lãnh đạo chung dành cho cán bộ nữ” (hoàn thành trước năm 2023), “Kỹ năng và phong cách lãnh đạo số”, “Phát triển năng lực cảm xúc”, “Kỹ năng cân bằng công việc và cuộc sống”.

- Tăng cường giao lưu với các đơn vị trong và ngoài ngành để học hỏi nâng cao năng lực hoạt động của Ban VSTBPN.

- Ban VSTBPN, Công đoàn, Nữ công Công ty chỉ đạo Công đoàn cơ sở đẩy mạnh công tác tuyên truyền về quyền bình đẳng giới, tăng cường các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, hướng dẫn đơn vị thực hiện các chính sách, chế độ đối với lao động nữ và tăng cường công tác kiểm tra phát hiện kịp thời các nội dung có ảnh hưởng không thuận lợi đến lao động nữ tại các đơn vị.

- Công đoàn Công ty chỉ đạo Công đoàn cơ sở phối hợp với Ban VSTBPN Công ty để tổ chức các chương trình hoạt động 8/3, 20/10, chăm sóc con cái, chăm sóc cha mẹ cao tuổi của CBCNV.

- Ban VSTBPN Công ty chủ trì phối hợp với các tổ chức đoàn thể triển khai hoạt động, theo dõi, giám sát, đánh giá việc triển khai thực hiện kế hoạch bình đẳng giới của Công ty.

IV. Kế hoạch triển khai một số nhiệm vụ chính

1. Kế hoạch hàng năm:

- Quý I:

+ Tổ chức tuyên truyền về công tác bình đẳng giới và VSTBPN.

+ Phát động các phong trào sáng kiến, phụ nữ hai giới.

+ Tổ chức 8/3: Giao lưu văn nghệ, thể dục, thể thao, tọa đàm, dã ngoại.

- Quý II, III: Tổ chức đào tạo về chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ,...phát triển nguồn nhân lực.

- Quý IV:

+ Tổng kết, đánh giá, khen thưởng các phong trào sáng kiến, phụ nữ hai giới, công tác BĐG và VSTBPN của năm.

+ Tổ chức 20/10: Giao lưu văn nghệ, thể dục, thể thao, tọa đàm, dã ngoại.

+ Quy hoạch cán bộ cho năm và giai đoạn kế tiếp.

2. Giai đoạn 2021-2023

- Bám sát thực hiện đúng, kịp thời các chính sách đối với lao động nữ khi có những quy định mới của nhà nước cũng như của EVNNPC trong giai đoạn này. Đưa các chỉ tiêu bình đẳng giới là một trong những chỉ tiêu chấm điểm thi đua hàng năm của các đơn vị.

- Ban VSTBPN xây dựng chương trình đào tạo nâng cao nhận thức về bình đẳng giới cho lãnh đạo và quản lý cấp 3,4 và tiến hành triển khai thực hiện đào tạo trực tuyến có giảng viên và học E-learning.



- Đưa chương trình đào tạo trực tiếp kỹ năng mềm cho cán bộ quản lý nữ vào đào tạo các chuyên đề khác bằng hình thức trực tuyến hàng năm thành chương trình đào tạo thường xuyên và bắt buộc.

- Tăng cường đào tạo chuyển đổi số cho người lao động trong đó có lao động nữ.

- Bộ phận truyền thông của phòng Công nghệ thông tin phối hợp với Công đoàn, Nữ công Công ty xây dựng các chương trình truyền thông truyền cảm hứng, tạo sự gắn kết giữa nam và nữ, thay đổi các định kiến và xây dựng môi trường làm việc bình đẳng.

- Hàng năm, Ban VSTBPN phối hợp với Công đoàn tổ chức chương trình 8/3,20/10, biểu dương các gia đình CBCNV tiêu biểu và con CBCNV đạt giải các kỳ thi học sinh giỏi, thăm hỏi động viên người cao tuổi (cha mẹ của CBCNV).

- Không ngừng đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động giúp lao động nữ ngày càng phát triển, trở thành nhân tố tích cực trong dây chuyền SXKD của Công ty cũng như đáp ứng tốt các thay đổi trong giai đoạn chuyển đổi số góp phần xây dựng PC Thái Nguyên trở thành doanh nghiệp số có văn hóa mạnh.

3. Giai đoạn 2024-2025

Đánh giá kết quả hoạt động của giai đoạn 2021-2023, rút ra bài học kinh nghiệm để xây dựng, triển khai các chương trình hoạt động của các năm tiếp theo.

Các chương trình truyền thông về bình đẳng giới, chăm sóc đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ công nhân viên tiếp tục duy trì và mở rộng, để có nhiều hơn các chương trình, hình thức hoạt động cả về số lượng và chất lượng.

Trên đây là kế hoạch bình đẳng giới giai đoạn 2021-2025 của Công ty Điện lực Thái Nguyên, các đơn vị căn cứ triển khai thực hiện./.

TRƯỞNG BAN VSTBPN

Nơi nhận:

- Ban VSTBPN;
- Các đơn vị;
- Lưu: VT, TCNS.

GIÁM ĐỐC
Trần Hồ Nam