

QUYẾT ĐỊNH

Về việc phê duyệt kế hoạch bình đẳng giới trong Tổng công ty Điện lực miền Bắc giai đoạn 2021-2025

TỔNG GIÁM ĐỐC TỔNG CÔNG TY ĐIỆN LỰC MIỀN BẮC

Căn cứ Quyết định số 261/QĐ-EVN ngày 15/07/2019 của Hội đồng Thành viên Tập đoàn Điện lực Việt Nam về việc ban hành Điều lệ Tổ chức và hoạt động của Tổng công ty Điện lực miền Bắc;

Căn cứ Nghị quyết số 549/NQ-HĐTV ngày 19/11/2021 của Hội đồng thành viên Tổng công ty Điện lực miền Bắc về việc phê duyệt Kế hoạch bình đẳng giới trong Tổng công ty Điện lực miền Bắc giai đoạn 2021-2025;

Theo đề nghị của Ông Trưởng ban Tổ chức và Nhân sự Tổng công ty Điện lực miền Bắc.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành Kế hoạch bình đẳng giới trong Tổng công ty Điện lực miền Bắc giai đoạn 2021-2025 như sau:

1. 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) phấn đấu đến 2025 EVNNPC là một trong các đơn vị dẫn đầu EVN về công tác bình đẳng giới; 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 Tổng công ty.

2. Các mục tiêu cụ thể

a) 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: Tổ chức đào tạo nhận thức định kỳ hàng năm về bình đẳng giới cho cán bộ quản lý các cấp trong đó yêu cầu người đứng đầu đơn vị bắt buộc tham gia

- Hoạt động 2: Người đứng đầu các Ban chức năng Tổng công ty, các đơn vị thành viên cấp 3,4 sau khóa học trên có trách nhiệm chỉ đạo xây dựng chương trình

truyền thông về bình đẳng giới trong đơn vị, theo nhiều hình thức phù hợp khác nhau để truyền cảm hứng đến người lao động.

- Hoạt động 3: Hàng năm xây dựng ít nhất 3 câu chuyện tiêu biểu bằng video về công tác bình đẳng giới thực hiện bởi cán bộ quản lý, lãnh đạo trong toàn Tổng công ty, hoàn thành trước 31/05 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 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 đơn vị, 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 xây dựng ít nhất 3 câu chuyện tiêu biểu bằng video về công tác bình đẳng giới trực tiếp liên quan đến người lao động trong toàn Tổng công ty, hoàn thành trước 31/05 hàng năm để kịp tuyên truyền sâu rộng đến CBCNV

b) Mục tiêu 2: Tăng cường bình đẳng giới trong lãnh đạo quản lý, phấn đấu 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 toàn Tổng công ty bình quân là 27%, chỉ tiêu này tại các đơn vị tối thiểu phải tương đương tỷ lệ lao động nữ có trong đơn vị.

Chỉ tiêu 2: Phấn đấu 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 Tổng công ty đến năm 2025 đạt tỷ lệ 15% (để đạt được chỉ tiêu này, Tổng công ty sẽ giao chỉ tiêu thực hiện cho từng đơn vị).

Chỉ tiêu 3: Tỷ lệ nữ trong các cấp ủy đảng và Ban Thường vụ chiếm tỷ lệ 5%-10%; trong quy hoạch từ 10%-15% so với cán bộ cùng cấp.

c) Mục tiêu 3: Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, việc làm, thu nhập, phấn đấu 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.

d) 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, chuyên viên cao cấp;

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 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: Tổ chức chương trình “Phụ nữ EVN sáng tạo” 02 năm/lần. Đối với lao động nữ có sáng kiến đạt giải Ba cấp EVN trở lên sẽ được xem xét ưu tiên khi chuyển ngạch và xét khen thưởng hàng năm.

e) 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, mua bảo hiểm sức khỏe...).

Chỉ tiêu 3: Nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần trong toàn EVNNPC, 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).

3. Chỉ tiêu bình đẳng giới của các đơn vị đến 2025

- Đối với các Công ty Điện lực: Tổng công ty giao chỉ tiêu “tỷ lệ cán bộ nữ” và “tỷ lệ lao động nữ được quy hoạch chức danh LĐQL” cho các đơn vị tại phụ lục kèm theo quyết định này;

- Đối với Cơ quan Tổng công ty, các đơn vị phụ trợ và các đơn vị SXKD khác: Căn cứ các nguyên tắc trên, các đơn vị tự xây dựng chỉ tiêu “tỷ lệ cán bộ nữ” và “tỷ lệ lao động nữ được quy hoạch chức danh LĐQL” của đơn vị mình đến 2025 nhưng không được thấp hơn tỷ lệ hiện có.

- Trước tháng 5/2022, các đơn vị đăng ký kế hoạch thực hiện hai chỉ tiêu trên của từng năm từ 2022 đến 2025 gửi về Tổng công ty để làm cơ sở kiểm tra tiến độ

thực hiện và chấm điểm thi đua hàng năm.

4.Các giải pháp thực hiện:

a) Giải pháp chung

- Hội đồng thành viên, Tổng giám đốc EVNNPC quan tâm chỉ đạo việc thực hiện Kế hoạch bình đẳng giới giai đoạn 2021-2025.

- Bổ sung nguồn ngân sách kế hoạch 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 Tổng công ty

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

- Tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu 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.

- Xây dựng chế tài xử lý những đơn vị không thực hiện 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 phân tác dụng.

b) Giải pháp cụ thể

- Ban Truyền thông phối hợp với Ban VSTBPN Tổng công ty, Công đoàn Tổng 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,..

- Ban Tổ chức và Nhân sự xây dựng và trình lãnh đạo Tổng 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. Quy định trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị trong việc đảm bảo chỉ tiêu nữ tham gia lãnh đạo, quản lý. Xây dựng chế tài phù hợp, cụ thể đối với các trường hợp không đạt chỉ tiêu đề ra (xem xét mức độ hoàn thành nhiệm vụ, hình thức khen thưởng, kỷ luật...).

- Ban VSTBPN 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.

- Tăng cường tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đối với nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý; nâng cao năng lực cho cán bộ nữ trẻ và trong quy hoạch thông qua lộ trình phát triển cá nhân và quản lý tài năng.

- Tổ chức đào tạo định kì 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” (hòan 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”.

- Tăng cường hợp tác với các tổ chức trong, ngoài nước để nâng cao năng lực hoạt động của Ban VSTBPN EVNNPC và các đơn vị.

- Ban VSTBPN Tổng công ty, Công đoàn Tổng công ty chỉ đạo Ban VSTBPN và Công đoàn các cấp đẩy mạnh công tác tuyên truyền về quyền bình đẳng giới, tăng cường các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, hướng dẫn các 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 Tổng công ty chỉ đạo Công đoàn các cấp phối hợp với Ban VSTBPN 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 Tổng 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 Tổng công ty với đơn vị.

5. Kế hoạch triển khai một số nhiệm vụ chính

a) Giai đoạn 2021-2023

- Duy trì chủ trương 100% thủ trưởng ở các đơn vị cấp III là Trưởng ban VSTBPN trong suốt 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 EVN trong giai đoạn này. Thực hiện tiêu chí đánh giá người đứng đầu các đơn vị về chỉ tiêu lồng ghép giới vào công tác đánh giá cán bộ hàng năm. 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, thực hiện số hóa đối với các báo cáo định kỳ trong công tác bình đẳng giới.

- Ban Truyền thông EVNNPC phối hợp với Công đoàn Tổng 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.

- Khuyến khích các đơn vị xây dựng chính sách riêng có lợi cho lao động nữ nhất là các lao động nữ đang nuôi con nhỏ.

- 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 truyền SXKD của Tổng công ty cũng như đáp ứng tốt các thay đổi trong giai đoạn chuyển đổi số góp phần xây dựng EVNNPC trở thành doanh nghiệp số có văn hóa mạnh.

- Từng bước tiếp cận, triển khai chương trình cấp chứng chỉ bình đẳng giới EDGE để tiến tới xây dựng Tổng công ty Điện lực miền Bắc trở thành một doanh nghiệp bình đẳng giới.

b) Giai đoạn 2024-2025

Tiếp tục duy trì chủ trương 100% thủ trưởng ở các đơn vị cấp III là Trưởng ban VSTBPN trong suốt 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.

Điều 2. Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ Tổng công ty chủ trì tổ chức triển khai thực hiện các nhiệm vụ đảm bảo tiến độ và chất lượng kế hoạch của Tổng công ty. Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ các đơn vị căn cứ kế hoạch bình đẳng giới trong Tổng công ty giai đoạn 2021-2025, xây dựng kế hoạch bình đẳng giới giai đoạn 2021-2025 cho đơn vị mình đảm bảo hoàn thành các chỉ tiêu Tổng công ty giao.

Điều 3. Các Phó Tổng giám đốc, Chánh Văn phòng, Trưởng các ban chức năng Tổng công ty; Người đứng đầu các đơn vị thành viên chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Ban TVĐU (để b/c);
- HĐTV (để b/c);
- CĐ EVNNPC (để p/h);
- Lưu: VT, TCNS.

TỔNG GIÁM ĐỐC

Nguyễn Đức Thiện

