

QUYẾT ĐỊNH
Phê duyệt Kế hoạch bình đẳng giới trong Tập đoàn Điện lực Quốc gia Việt Nam giai đoạn 2021-2025

TỔNG GIÁM ĐỐC TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

Căn cứ Nghị định số 26/2018/NĐ-CP ngày 28/02/2018 của Chính phủ về Điều lệ tổ chức và hoạt động của Tập đoàn Điện lực Việt Nam;

Căn cứ Nghị quyết số 445/NQ-HĐTV ngày 23/9/2021 của Hội đồng thành viên Tập đoàn thông qua Kế hoạch bình đẳng giới trong Tập đoàn Điện lực Quốc gia Việt Nam giai đoạn 2021-2025;

Theo đề nghị của Trưởng ban Tổ chức & Nhân sự.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành Kế hoạch bình đẳng giới trong Tập đoàn Điện lực Quốc gia Việt Nam giai đoạn 2021-2025 với các nội dung chính như sau:

1. Mục tiêu tổng quát

Đến năm 2025, tiếp tục thu hẹp khoảng cách giới trong các lĩnh vực (tăng tỷ lệ nữ trong các nhóm ngành nghề, đặc biệt là nhóm ngành nghề quản lý); nâng cao năng lực của cả nam và nữ để đáp ứng được yêu cầu của 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 Tập đoàn.

2. Các mục tiêu cụ thể

a) Mục tiêu 1: Truyền thông nâng cao nhận thức bình đẳng giới

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

- Hoạt động 1: Người đứng đầu đơn vị bắt buộc tham gia khóa đào tạo nhận thức về bình đẳng giới;

- Hoạt động 2: Người đứng đầu đơn vị 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.

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.

b) Mục tiêu 2: Tăng cường bình đẳng giới trong lãnh đạo quản lý, phân đấu đạt các chỉ tiêu:

Chỉ tiêu 1: Tỷ lệ cán bộ nữ quy hoạch của mỗi đơn vị so với cán bộ lãnh đạo cùng cấp tối thiểu là tương đương tỷ lệ lao động nữ trong đơn vị, có quy hoạch nữ trong Ban lãnh đạo của đơn vị.

Chỉ tiêu 2: Phân đấu tỷ lệ nữ cán bộ quản lý được bổ nhiệm chiếm tỷ lệ khoảng từ 60-80% so với tỷ lệ lao động nữ quy hoạch của đơn vị; tỷ lệ cán bộ nữ quản lý so với tổng số cán bộ quản lý cùng cấp đến năm 2025 từ 13-15%, mỗi vị trí chức danh quản lý khi bổ nhiệm (tuyển dụng) có 01 nữ là ứng viên.

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, phân đấu đạt các chỉ tiêu:

Chỉ tiêu 1: Tỷ lệ lao động nữ trong các đợt tuyển dụng của đơn vị chiếm 20-25% trong khối phân phối và khoảng 10-15% trong khối phát điện, truyền tải điện.

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;

- Phân đấu tỷ lệ nữ chiếm 5-10% trong đội ngũ chuyên gia cấp EVN.

Chỉ tiêu 2: Đối với cán bộ quản lý nữ và quy hoạch bắt buộc tham gia chương trình đào tạo “Kỹ năng lãnh đạo dành cho cán bộ nữ”, đào tạo cố vấn và các chương trình đào tạo cán bộ quản lý nói chung và cho nữ nói riêng.

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: 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 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 EVN, 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. Một số chỉ tiêu bình đẳng giới của đơn vị đến 2025

a. Tổng công ty Điện lực miền Bắc: Tỷ lệ cán bộ nữ trong quy hoạch là 27%, tỷ lệ cán bộ nữ từ cấp phòng, ban, xưởng, đội trở lên đến năm 2025 là 15% so với cán bộ cùng cấp (tỷ lệ năm 2020 là 14,30%)

b. Tổng công ty Điện lực miền Nam: Tỷ lệ cán bộ nữ trong quy hoạch là 16%, tỷ lệ cán bộ nữ từ cấp phòng, ban, xưởng, đội trở lên đến năm 2025 là 12,8% so với cán bộ cùng cấp (tỷ lệ năm 2020 là 11,78%).

c. Tổng công ty Điện lực miền Trung: Tỷ lệ cán bộ nữ trong quy hoạch là

16%, tỷ lệ cán bộ nữ từ cấp phòng, ban, xưởng, đội trở lên đến năm 2025 là 12,8% so với cán bộ cùng cấp (tỷ lệ năm 2020 là 10,62%).

d. Tổng công ty Điện lực TP. Hà Nội: Tỷ lệ cán bộ nữ trong quy hoạch là 36%, tỷ lệ cán bộ nữ từ cấp phòng, ban, xưởng, đội trở lên đến năm 2025 là 21,6% so với cán bộ cùng cấp (tỷ lệ năm 2020 là 18,1%).

e. Tổng công ty Điện lực TP. Hồ Chí Minh: Tỷ lệ cán bộ nữ trong quy hoạch là 24%, tỷ lệ cán bộ nữ từ cấp phòng, ban, xưởng, đội trở lên đến năm 2025 là 19,2% so với cán bộ cùng cấp (tỷ lệ năm 2020 là 16,33%).

f. Tổng công ty Truyền tải điện Quốc gia: Tỷ lệ cán bộ nữ trong quy hoạch là 11%, tỷ lệ cán bộ nữ từ cấp phòng, ban, xưởng, đội trở lên đến năm 2025 là 8,8% so với cán bộ cùng cấp (tỷ lệ năm 2020 là 6,73%).

g. Tổng công ty Phát điện 1: Tỷ lệ cán bộ nữ quy hoạch là 16%, tỷ lệ cán bộ nữ từ cấp phòng, ban, xưởng, đội trở lên đến năm 2025 là 9,6% so với cán bộ cùng cấp (tỷ lệ năm 2020 là 7,14%).

h. Tổng công ty Phát điện 2 - CTCP: Tỷ lệ cán bộ nữ trong quy hoạch là 18%, tỷ lệ cán bộ nữ từ cấp phòng, ban, xưởng, đội trở lên đến năm 2025 là 10,8% so với cán bộ cùng cấp (tỷ lệ năm 2020 là 9,06%).

i. Tổng công ty Phát điện 3 - CTCP: Tỷ lệ cán bộ nữ quy hoạch là 18%, tỷ lệ cán bộ nữ từ cấp phòng, ban, xưởng, đội trở lên đến năm 2025 là 21% so với cán bộ cùng cấp (tỷ lệ năm 2020 là 19,46%).

j. Các đơn vị khác: căn cứ theo nguyên tắc trên, xem xét xây dựng, bổ sung tỷ lệ cán bộ nữ trong quy hoạch và tỷ lệ bổ nhiệm đến 2025.

4. Các giải pháp thực hiện:

a) Giải pháp chung

- Hội đồng thành viên, Tổng giám đốc EVN quan tâm chỉ đạo việc thực hiện Kế hoạch bình đẳng giới giai đoạn 2021-2025; xây dựng, bổ sung vào quy chế tuyển dụng, quy chế cán bộ, các quy chế quản lý nội bộ khác và Thỏa ước lao động về chính sách bình đẳng giới, tạo hành lang pháp lý cho các hoạt động về bình đẳng giới.

- 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 phản tác dụng.

b) Giải pháp cụ thể

- Ban Truyền thông EVN phối hợp với Công đoàn Điện lực Việt Nam, Ban VSTBPN EVN 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 EVN xây dựng và trình EVN 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 khóa đào tạo nâng cao nhận thức về giới 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.

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

- Ban VSTBPN EVN, Công đoàn Điện lực Việt Nam chỉ đạo Ban VSTBPN và Công đoàn các cấp tăng cường các lớp tập huấn kiến thức về quyền bình đẳng giới, các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, hướng dẫn các đơn vị thực hiện các chính sách, chế độ 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 Điện lực Việt Nam 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 EVN 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 EVN với đơn vị.

5. Kế hoạch triển khai một số nhiệm vụ chính

a) Giai đoạn 2021-2023

- Ban Tổ chức và Nhân sự EVN xây dựng các chính sách quy hoạch bổ nhiệm cán bộ nữ lồng ghép vào quy chế cán bộ; quy định về công tác tuyển dụng lao động nữ vào quy chế tuyển dụng, chính sách đào tạo đối với lao động nữ vào quy chế đào tạo của EVN. Xây dựng và 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.

- Ban VSTBPN xây dựng chương trình đào tạo nâng cao nhận thức về bình đẳng giới cho lãnh đạo và tiến hành triển khai thực hiện và xem xét đưa vào đào tạo trực tuyến (E-learning).

- Đưa chương trình đào tạo kỹ năng cho cán bộ quản lý nữ vào đào tạo trực tuyến (E-learning) thành chương trình đào tạo thường xuyên và bắt buộc.

- Phối hợp với Cơ quan Phát triển Pháp (AFD) triển khai chương trình đào tạo cho cán bộ quản lý nữ đương chức và cán bộ nữ quy hoạch các vị trí lãnh đạo, quản lý.

- Phối hợp với Ngân hàng Thế giới xây dựng các chỉ tiêu đáng giá KPI có lồng ghép về giới và các chương trình đào tạo nâng cao năng lực cho cán bộ nữ.

- Ban VSTBPN EVN và EVNGENCO3 phối hợp với Hiệp hội Phát triển quyền năng phụ nữ (VBCWE) triển khai thí điểm chương trình thời gian làm việc linh hoạt tại EVNGENCO3; xem xét bổ sung vào Thỏa ước lao động tập thể tại Công ty mẹ - EVN và các đơn vị.

- Ban Truyền thông EVN phối hợp với Công đoàn Điện lực Việt Nam 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.

- Tiếp tục triển khai thực hiện đánh giá Chứng chỉ bình đẳng giới EDGE tại EVNHANOI, EVNNPC, EVNCPC, EVNNPT, EVNGENCO1, EVNGENCO2 và Công ty mẹ - EVN.

- Hàng năm, Ban VSTBPN phối hợp với Công đoàn Điện lực Việt Nam 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).

b) Giai đoạn 2024-2025

Đánh giá kết quả hoạt động của giai đoạn 2021-2023, rút ra bài học kinh nghiệm và đề 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 Tập đoàn phối hợp với Công đoàn Điện lực Việt Nam tổ chức triển khai thực hiện các nhiệm vụ đảm bảo tiến độ và chất lượng.

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

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- BTV ĐU (để b/c);
- HĐTV (để b/c);
- CĐĐLVN (để p/h);
- Lưu: VT, TC&NS.

TỔNG GIÁM ĐỐC

Trần Đình Nhân