

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NỮ DÂN TỘC THIỂU SỐ TRONG CÔNG TÁC QUẢN LÝ

VŨ ĐÌNH LỢI

Việt Nam là một quốc gia đa dân tộc. Ngoài người Việt (Kinh) là dân tộc chủ thể, còn có 53 dân tộc thiểu số anh em khác cùng sinh sống lâu đời trên dải đất Việt Nam. Hầu hết các dân tộc thiểu số, (trừ người Chăm, người Khơme, người Hoa sống ở vùng đồng bằng và thành phố) hầu hết đều cư trú ở miền núi. Địa bàn miền núi nước ta có tầm quan trọng và vị trí chiến lược về nhiều phương diện: kinh tế, chính trị - xã hội, an ninh quốc phòng và môi trường sinh thái.

Từ khi nước Việt Nam dân chủ cộng hòa ra đời, đặc biệt từ sau khi đất nước được hoàn toàn thống nhất, Đảng và chính phủ Việt Nam đã rất coi trọng việc sử dụng tầng lớp trí thức người dân tộc thiểu số, đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc làm nòng cốt tại cơ sở để thúc đẩy sự phát triển của miền núi và các dân tộc. Đội ngũ cán bộ nữ dân tộc cũng từ đó được quan tâm và phát triển. Nhất là từ khi có chỉ thị 44 của Ban Bí thư trung ương Đảng, công tác cán bộ nữ được triển khai ở hầu hết các ngành, các đơn vị từ trung ương xuống các địa phương. Ở một số tỉnh miền núi đã xuất hiện các đại biểu quốc hội là phụ nữ dân tộc ít người. Hầu hết các tỉnh miền núi đều có cán bộ nữ dân tộc tham gia trong cấp ủy Đảng, chính quyền và Hội đồng nhân dân từ tỉnh đến cơ sở. Thậm chí có cán bộ nữ dân tộc làm bí thư tỉnh ủy kiêm chủ tịch hội đồng nhân dân như

ở Tuyên Quang. Nhìn chung, cán bộ nữ dân tộc đã tham gia lãnh đạo ở nhiều tổ chức, nhiều ngành từ cấp tỉnh xuống cơ sở, từ công tác Đảng, công tác đoàn thể, cho đến công tác quản lý nhà nước... Một số cán bộ nữ dân tộc đã trưởng thành từ phong trào quần chúng, được quần chúng tín nhiệm. Nhiều người có trình độ, năng lực, trách nhiệm cao trong công tác, có chí tiến thủ, cần cù chịu khó, thận trọng trong quản lý, ít bị mắc sai lầm về tham nhũng... Tuy nhiên, đa số cán bộ nữ dân tộc chưa đáp ứng được nhu cầu của nhiệm vụ mới, năng lực còn nhiều hạn chế, trình độ lý luận, chuyên môn, kể cả trình độ văn hóa còn quá thấp...

Dựa trên sự phân tích những số liệu thống kê cán bộ tại 3 tỉnh: Yên Bái, Hà Giang và Đắc Lắc, (Xem bảng thống kê ở trang bên), kết hợp với nguồn tư liệu thu thập qua các đợt khảo sát thực tế ở một số tỉnh miền núi, chúng tôi xin nêu một số nhận xét sau:

- Đội ngũ cán bộ nữ nói chung tham gia quản lý so với tổng số còn chiếm tỷ lệ quá thấp. Ví dụ: trong công tác quản lý nhà nước nữ chỉ chiếm 7,44% ở Yên Bái, 15,13% ở Hà Giang và 6,23% ở Đắc Lắc; Tham gia hội đồng nhân dân nữ chỉ chiếm 7,9% ở Yên Bái, 6,66% ở Hà Giang và 7,2% ở Đắc Lắc; tham gia cấp ủy nữ chiếm 11,66% ở Yên Bái, 6,76% ở Hà Giang và 6,18% ở Đắc Lắc.

- Đội ngũ cán bộ nữ dân tộc thiểu số so với tổng số cán bộ người dân tộc tham gia công

BẢNG THỐNG KÊ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ THAM GIA CÔNG TÁC QUẢN LÝ TỪ TINH XƯƠNG CƠ SỞ (1)

	Yên Bái (nhiệm kỳ 1989-1994)					Hà Giang (nhiệm kỳ 1991-1995)					Đắc Lắc (nhiệm kỳ 1991-1995)							
	Tổng số	Nữ	Tỷ lệ % so với TS	Cán bộ dân tộc		Tổng số	Nữ	%	Cán bộ dân tộc		Tổng số	Nữ	%	Cán bộ dân tộc				
				Tổng số	Nữ				Tổng số	Nữ				Tổng số	Nữ	Tổng số	Nữ	%
Công tác quản lý Nhà nước	2110	157	7,44	636	70	11,0	720	109	15,13	222	74	33,3	1202	75	6,23	247	6	2,42
Tham gia Hội đồng nhân dân	5944	471	7,9	3356	49	1,46	4608	307	6,66	375	46	12,2	5049	368	7,2	1452	109	7,5
Tham gia cấp ủy	2092	244	11,66	712	59	8,28	2247	152	6,76	1032	105	8,0	1568	97	6,18	242	17	9,5
Tham gia lãnh đạo đoàn thể							17975	4214	23,4	6620	1851	27,9	10534	3213	30,5	2132	965	45,2

(1). Số liệu trích từ báo cáo tình hình cán bộ nữ của văn phòng tỉnh ủy các tỉnh:

Yên Bái, Hà Giang và Đắc Lắc gửi Ban Tổ chức TW Đảng.

tác quản lý nhà nước chiếm 11,0% ở Yên Bái, 33,3% ở Hà Giang và 2,42% ở Đắc Lắc. Tham gia hội đồng nhân dân, cán bộ nữ dân tộc so với tổng số cán bộ dân tộc là 1,46% ở Yên Bái, 12,2% ở Hà Giang và 7,5% ở Đắc Lắc; tham gia cấp ủy, nữ dân tộc so với tổng số cán bộ dân tộc là 8,28% ở Yên Bái, 6,76% ở Hà Giang và 9,5% ở Đắc Lắc.

Tỷ lệ cán bộ nữ dân tộc so với tổng số cán bộ dân tộc không đồng đều giữa các địa phương và giữa các lĩnh vực. Ví dụ: trong công tác quản lý nhà nước ở Hà Giang, cứ 3 cán bộ người dân tộc thì có 1 cán bộ là nữ; nhưng ở Đắc Lắc thì phải 40 cán bộ người dân tộc mới có 1 cán bộ nữ. Tham gia hội đồng nhân dân ở Yên Bái thì trên 50 cán bộ người dân tộc mới có 1 người là nữ.

- Những số liệu trên cho thấy thực trạng đội ngũ cán bộ nữ dân tộc ở các tỉnh trên chỉ tham gia và phát huy được một số hiệu quả trong lĩnh vực đoàn thể quần chúng, một số ít trong công tác quản lý nhà nước và công tác Đảng. Song nhìn chung thì đội ngũ cán bộ nữ dân tộc phát triển không đồng đều, nhiều nơi có chiều hướng giảm về số lượng. Ví dụ: nhiệm kỳ 1985-1989 ở Yên Bái có 18,6% cán bộ nữ trên tổng số cán bộ dân tộc tham gia quản lý nhà nước, nhưng đến nhiệm kỳ 1989-1994 chỉ còn 11,06%; tham gia hội đồng nhân dân nhiệm kỳ 85-89 có 13,8% đến nhiệm kỳ 1989-1994 còn 1,46%. Tương tự ở Đắc Lắc tham gia hội đồng nhân dân nhiệm kỳ 1990-1992 có 10,58% cán bộ nữ trên tổng số cán bộ dân tộc, đến nhiệm kỳ 92-95 còn có 7,5%; tham gia lãnh đạo đoàn thể nhiệm kỳ 1990-1992 có 53,9% đến nhiệm kỳ 1992-1995 còn 45,2%.

Tình hình giảm tỷ lệ nữ cán bộ dân tộc trong công tác quản lý ở một số địa phương đang là vấn đề báo động, cần phải sớm chấn chỉnh, bổ sung kịp thời. Có những ngành, cơ quan, đơn vị, số lượng cán bộ nữ rất đông nhưng không có cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, nhất là trong lĩnh vực quản lý kinh tế. Một số cơ quan, đơn vị có bố trí cán bộ lãnh đạo là

nữ dân tộc nhưng còn bộc lộ nhiều hạn chế, yếu kém, thậm chí chỉ là hình thức, có chức nhưng không có quyền!

Những tồn tại và yếu kém trên do nhiều nguyên nhân:

- Về khách quan: Miền núi là địa bàn chiến lược quan trọng về nhiều mặt, nhưng lại là nơi lạc hậu và chậm phát triển nhất của đất nước. Phần lớn các dân tộc có số dân ít sống ở miền núi và cao nguyên còn đang trong tình trạng du canh du cư, kinh tế tự nhiên, tự cấp tự túc còn chi phối nặng nề đời sống của họ, kinh tế hàng hóa phát triển chậm, cơ sở hạ tầng hầu như chưa có gì, giao thông đi lại khó khăn. Đồng bào các dân tộc thường bị đói ăn từ 1-3 tháng trong năm vào lúc giáp hạt, thậm chí ở vùng sâu, vùng xa, vùng căn cứ kháng chiến cũ có khi thiếu ăn từ 6-7 tháng. Cùng với nạn đói kinh niên, dịch bệnh cũng phát triển mạnh ở miền núi, nạn trẻ em hữu sinh vô dưỡng phổ biến, phụ nữ và trẻ em suy dinh dưỡng chiếm tỷ lệ rất cao, có nơi 80% như ở tỉnh Kon Tum (1).

Trong điều kiện dân trí thấp, 80-90% dân số miền núi mù chữ, đặc biệt là phụ nữ, ít hiểu biết về khoa học kỹ thuật, ít được tiếp xúc với các phương tiện thông tin đại chúng (đài, tivi, báo...), phim ảnh và nghệ thuật chuyên nghiệp; lại bị chi phối hàng ngày bởi nhiều phong tục tập quán lạc hậu, gây ảnh hưởng đến sản xuất và sức khỏe của nhân dân. Hiện tượng cúng ma thay cho thuốc khám chữa bệnh còn phổ biến, tình trạng ăn ở mất vệ sinh, công tác phòng, chữa bệnh còn chưa được đẩy mạnh ở miền núi. Tình trạng kết hôn sớm, nạn tảo hôn, đẻ nhiều đang phục hồi và phổ biến ở nhiều nơi. Ở hai dân tộc Cơ-tu và Hre có tới 30-40% số phụ nữ kết hôn trước tuổi 17 (người Việt là 3,5%, người Hoa là 2,4%), thậm chí ở lứa tuổi 13-14 đã có tới 7% số phụ nữ kết hôn. Nạn tảo hôn phát triển càng làm tăng khả năng sinh đẻ của người phụ nữ dân tộc. Số con trung bình của một phụ nữ dân tộc ít người ở độ tuổi từ 15-49 tuổi cao hơn so với mức con trung bình

của người Việt. Ví dụ: Cơ-tu (8,7 con), H'rê (7,5), H'mông (8,8 con), Xinh Mun (8,42), Thái (6,5), Mường (5,4), Việt (3,84)

Những điều kiện kinh tế và phong tục tập quán kể trên có ảnh hưởng rất lớn đối với sự vươn lên của người phụ nữ dân tộc, khiến họ khó có thể dứt bỏ công việc gia đình để tham gia hoạt động xã hội. Hơn nữa tình trạng bất bình đẳng nam nữ còn sâu đậm trong xã hội và gia đình các dân tộc. Phụ nữ theo sự phân công tự nhiên của tập quán, chỉ là người phục vụ cho chồng con và gia đình chồng. Ngoài việc tham gia sản xuất, họ phải đảm đương các công việc nội trợ gia đình và chăm sóc con cái. Ở một số dân tộc, nếu người vợ không may bị ốm hay vắng nhà lâu ngày thì cuộc sống gia đình gặp rất nhiều khó khăn, vì người chồng không tự đảm đương được công việc nội trợ và chăm sóc con. Vì thế, nhiều nơi người chồng không thông cảm, không muốn cho vợ tham gia công tác xã hội. Mặt khác, tâm lý phụ nữ các dân tộc cũng không muốn xa gia đình, xa làng quê. Nếu họ đã đi thoát ly thì buộc phải lấy chồng cũng là cán bộ nhà nước, hoặc phải đem theo cả chồng con đi cùng.

Từ sau khi có chỉ thị 44 của Ban Bí thư trung ương Đảng, các cấp ủy, chính quyền, đoàn thể ở các tỉnh miền núi đã đưa công tác phụ nữ vào chương trình hành động, nhưng việc lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy, chính quyền các cấp về công tác này chưa thường xuyên, chặt chẽ, chưa đôn đốc, kiểm tra và sơ, tổng kết về chỉ thị này. Hầu hết các tỉnh miền núi chưa có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nữ dân tộc cho chiến lược dài hạn, mà chủ yếu vẫn theo cách bố trí, sử dụng cán bộ nữ mang tính chất chính sách mặt trận, nhiều khi tùy tiện và hình thức. Một số cấp ủy, nhất là cấp cơ sở thiếu sự quan tâm chỉ đạo bồi dưỡng, giúp đỡ, chưa thấy hết vai trò, khả năng của phụ nữ dân tộc trong sự nghiệp phát triển miền núi. Thậm chí, có đảng viên, cán bộ còn có tư tưởng gia trưởng, coi thường phụ nữ, thiếu tin tưởng ở

năng lực cán bộ nữ dân tộc, chưa thông cảm với những khó khăn và đặc điểm riêng của phụ nữ dân tộc, còn khắt khe, thiếu công bằng với chị em trong việc nhận xét, đánh giá cũng như việc đề bạt, sử dụng, đãi ngộ. Có nơi, cán bộ cấp dưới tỏ ra coi thường, không chấp hành nghiêm chỉnh chỉ thị, mệnh lệnh của thủ trưởng là cán bộ nữ người dân tộc. Những cơ quan, những đơn vị có cán bộ dân tộc giữ vị trí chủ chốt thường phải bố trí người phó giúp việc là cán bộ người Việt. Đôi khi người phó này lại thu tóm quyền hành, bao biện, làm thay chức năng nhiệm vụ của cấp trưởng, đã gây tâm lý bất bình trong đội ngũ cán bộ và nhân dân các dân tộc ở địa phương.

Mặt khác, Đảng và chính phủ chưa có chế độ chính sách thỏa đáng đối với cán bộ người dân tộc ít người nói chung, cán bộ nữ dân tộc nói riêng, để động viên, khuyến khích và hỗ trợ họ phát huy khả năng và nhiệt tình công tác, nhất là trong điều kiện cơ chế thị trường hiện nay.

- Về chủ quan: Bên cạnh một số cán bộ nữ dân tộc có lập trường, quan điểm, thái độ đúng đắn về vị trí, vai trò của giới nữ trong sự phát triển dân tộc và miền núi, không ngừng nỗ lực phấn đấu khắc phục khó khăn trở ngại để đạt tới sự tiến bộ, trưởng thành trên các cương vị công tác được giao; còn lại đa số cán bộ nữ dân tộc đều có tâm lý tự ty, mặc cảm, thiếu ý chí vươn lên, an phận, cam chịu trước những khó khăn ràng buộc đời thường, cũng như năng lực hạn chế của bản thân, trình độ văn hóa và chuyên môn rất thấp nhưng ngại học tập, không đáp ứng được nhu cầu của nhiệm vụ mới; đặc biệt trong cơ chế thị trường hiện nay tác động rất lớn tới đời sống cán bộ nữ dân tộc, làm cho họ khó lòng trụ vững và an tâm công tác trong khi chưa có biện pháp cụ thể, hữu hiệu, kịp thời để khắc phục.

Tất cả những nguyên nhân kể trên làm cho đội ngũ cán bộ nữ dân tộc đã vốn ít về số lượng lại yếu kém về trình độ văn hóa, năng

lực quản lý, năng lực chuyên môn và ngày càng có xu hướng hẫng hụt đội ngũ kế thừa; bởi lẽ đội ngũ cán bộ có kinh nghiệm, giữ các chức vị chủ chốt ngày một già, năng lực hạn chế không theo kịp sự phát triển phải chuyển vị trí công tác hay nghỉ hưu, số khác do điều kiện kinh tế khó khăn bỏ về quê sản xuất. Lớp trẻ lại chưa thể thay thế vì trình độ văn hóa và năng lực yếu, chưa được đào tạo và thử thách, một số khác không thích thoát ly hay tham gia các hoạt động xã hội. Đó là lý do giải thích tại sao ở cơ sở đội ngũ cán bộ nữ dân tộc nhiều, nhưng càng lên cấp huyện, tỉnh số lượng càng teo đi và cũng là một trong nhiều nguyên nhân của hiện tượng đảng viên nữ dân tộc ra đảng ngày một phổ biến. Ví dụ, ở tỉnh Yên Bái trong 3 nhiệm kỳ, từ 1986-1993, đã kết nạp được 185 đảng viên nữ dân tộc, nhưng có đến 91 đảng viên nữ ra đảng, chiếm tỷ lệ 49,18%. (2) Ở tỉnh Hòa Bình cũng trong 3 nhiệm kỳ 1986-1993, kết nạp được 774 đảng viên nữ dân tộc, thì có 148 người ra đảng chiếm tỷ lệ 19,8%; (3) Ở Đắc Lắc cũng 3 nhiệm kỳ, 86-93, chỉ kết nạp được 16 đảng viên nữ dân tộc, thì có 4 đảng viên nữ dân tộc ra khỏi đảng, chiếm tỷ lệ 18,75%.

Những giải pháp cấp bách nhằm củng cố và phát triển đội ngũ cán bộ nữ dân tộc trong tương lai.

Mọi giải pháp phát triển kinh tế - xã hội miền núi và các dân tộc suy cho đến cùng đều phải tập trung vào sự quan tâm đến con người, phải nhận thức sâu sắc về nhân tố con người. Không phải con người trừu tượng mà là con người cụ thể, thành viên của các cộng đồng dân tộc, cư dân đang sống trên vùng lãnh thổ đặc thù này của đất nước. Phải tạo cho con người những cơ hội như nhau để phát triển, song sự phát triển đó sẽ còn tùy thuộc vào hoàn cảnh, vào năng khiếu và phẩm chất của từng cá nhân. Hãy để cho sự phát triển đó phục tùng các quy luật nội tại của chúng, không nên có những thúc bách trói buộc hẹp hòi và định kiến.

Cùng với các chương trình đầu tư phát triển kinh tế - xã hội miền núi để nhanh chóng xóa đói giảm nghèo, phải có chính sách đầu tư cho văn hóa - giáo dục để nâng cao trình độ dân trí, trình độ văn hóa, dần dần xóa bỏ các tập tục lạc hậu, mê tín dị đoan và bất bình đẳng nam nữ. Quan điểm coi đầu tư cho văn hóa - giáo dục miền núi chính là đầu tư cho sự phát triển kinh tế cần phải được quán triệt trong các hoạt động từ trung ương đến địa phương. Vấn đề có ý nghĩa thiết thực nhất của chính sách dân tộc là phải làm tốt nhiệm vụ giáo dục con em các dân tộc và đào tạo cán bộ người dân tộc để họ có thể tự đảm đương lấy mọi việc của sản xuất và đời sống. Nhưng việc đào tạo cán bộ không chỉ có nam giới mà phải quan tâm đến cán bộ nữ, vì phụ nữ chiếm 1/2 dân số trên toàn xã hội, đóng vai trò quan trọng trong công cuộc xây dựng và phát triển miền núi. Họ vừa là người lưu giữ và trao truyền những tinh hoa văn hóa dân tộc, song lại là lực lượng bảo lưu các tập tục lạc hậu nhất trong dân tộc. Mọi chủ trương, kế hoạch sẽ không thành công nếu không lôi kéo được đông đảo lực lượng phụ nữ cùng tham gia.

Đối với miền núi, muốn phát triển đội ngũ cán bộ nữ dân tộc thiếu số đòi hỏi phải có sự kết hợp hài hòa giữa 3 yếu tố: xã hội, gia đình và bản thân người phụ nữ; không thể có cán bộ nữ dân tộc hoạt động tốt nếu không giải quyết tốt 3 yếu tố này. Đó là tính đặc thù của miền núi vì điều kiện sống khó khăn, lạc hậu, điều kiện gia đình trói buộc, tư tưởng trọng nam khinh nữ, bản thân người phụ nữ không có điều kiện học hành, tâm lý ngại đi xa... Vì vậy, các tỉnh miền núi cần có các giải pháp cụ thể sau:

- Cần phải tiến hành quán triệt lại chỉ thị 44 của Ban Bí thư trung ương từ trong đảng ra ngoài quần chúng, khẳng định rõ vị trí, ý nghĩa quan trọng của công tác cán bộ nữ dân tộc trong tình hình hiện nay. Các cấp ủy Đảng ở miền núi phải chỉ đạo chặt chẽ về công tác cán bộ nữ đối với vùng dân tộc, coi

đó là nhiệm vụ thường xuyên hàng năm phải có sơ, tổng kết rút kinh nghiệm.

- Các cấp, các ngành phải có quy định đội ngũ cán bộ nữ dân tộc trong hiện tại và lâu dài, trên cơ sở đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, đề bạt một cách tốt nhất, dần từ thấp lên cao theo định hướng tương đối ổn định về nhiệm vụ được phân công.

Trước mắt, cần rà soát lại đội ngũ cán bộ nữ dân tộc đương chức, có kế hoạch bồi dưỡng, giúp đỡ cụ thể với từng người. Bố trí, sắp xếp lại những cán bộ có đủ tiêu chuẩn vào những vị trí cần thiết. Mạnh dạn giao những công việc thích hợp cho cán bộ nữ dân tộc, khi đã giao việc phải thường xuyên bồi dưỡng, giúp đỡ, động viên, khích lệ kịp thời và tạo điều kiện thuận lợi để họ hoàn thành nhiệm vụ. Trong quá trình tuyển chọn, đề bạt cần chú ý đầu tiên đến các cán bộ nữ dân tộc có trình độ chuyên môn, lý luận, có triển vọng làm lãnh đạo, quản lý, cần quan tâm đến đội ngũ cán bộ trẻ, đưa đi đào tạo thành đội ngũ kế cận cho hiện tại và tương lai.

Do tính đặc thù của miền núi và dân tộc, dân trí còn thấp, phần lớn mù chữ, tâm lý ngại đi xa..., việc đào tạo đội ngũ kế cận cho mai sau là cực kỳ cấp bách và không ít khó khăn, nên phải có kế hoạch đào tạo dài hạn, phải chọn từ khi còn là học sinh phổ thông để gửi đi đào tạo trong các trường nội trú của tỉnh, huyện, qua thời kỳ học văn hóa sẽ tiếp tục học chuyên môn, nghiệp vụ quản lý, lý luận... Không thể đào tạo theo kiểu đại trà, tràn lan, lại càng không thể xóa mù thiếu kế hoạch trong điều kiện 80-90% dân số còn mù chữ, mà chủ yếu nên tập trung vào đội ngũ cán bộ chủ chốt ở cơ sở và tầng lớp thanh thiếu niên. Qua quá trình học tập, sàng lọc dần để tìm ra những cá nhân có năng lực để bồi dưỡng tiếp thành cán bộ nòng cốt ở địa phương.

- Đảng và chính phủ nên có chính sách ưu tiên đối với cán bộ dân tộc, đặc biệt là cán bộ nữ dân tộc. Tất nhiên không nên ưu tiên theo kiểu hạ thấp tiêu chuẩn (trình độ năng lực),

theo kiểu cơ cấu mặt trận như một số địa phương đã làm trước đây. Các chính sách ưu tiên đó phải nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ nữ dân tộc trong sinh hoạt, học tập, công tác như: mở rộng đối tượng đi học tập, đào tạo bồi dưỡng (có nhiều kiểu loại trường cho phù hợp với từng đối tượng học: trường vừa học vừa làm, trường tại chức, trường học tập trung) và chính sách trợ cấp khó khăn khi đi học, ưu tiên bố trí các phương tiện và điều kiện làm việc thuận lợi, chăm sóc sức khỏe, nuôi dạy con và bố trí nhà ở, ưu tiên hợp lý hóa gia đình để vợ chồng được công tác gần nhau để chị em an tâm công tác, ưu tiên được đi tham quan, nghỉ mát...

Hội phụ nữ từ Trung ương đến địa phương phải thông qua công tác thông tin tuyên truyền, phổ biến những gương sáng về sự phấn đấu vươn lên của những cán bộ nữ người dân tộc có nhiều thành tích nhằm động viên khích lệ chị em phụ nữ dân tộc trước hết tự mình khắc phục khó khăn, nỗ lực công tác và học tập. Đồng thời phối hợp với các cơ quan, đơn vị và các đoàn thể khác nhau giúp đỡ các gia đình cán bộ nữ dân tộc có nhiều khó khăn trong cuộc sống, giáo dục, thuyết phục các thành viên trong gia đình chị em, nhất là người chồng, tạo điều kiện và thông cảm cho vợ - là cán bộ nữ dân tộc yên tâm công tác, hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Các cấp ủy Đảng, đặc biệt là cơ sở phải có kế hoạch chủ động, tích cực bồi dưỡng, giáo dục, giúp đỡ phụ nữ các dân tộc thường xuyên, kịp thời phát hiện những nữ quần chúng ưu tú để bổ sung vào đội ngũ của Đảng, hạn chế bớt số lượng đảng viên xin ra Đảng.

(1) Theo số liệu điều tra của sở y tế tỉnh Kon Tum, tháng 11-1992.

(2) Báo cáo tình hình phát triển đảng viên nữ qua các nhiệm kỳ của tỉnh ủy tỉnh Yên Bái (Biểu số 6).

(3) Báo cáo tình hình phát triển đảng viên qua các nhiệm kỳ của tỉnh ủy Hòa Bình (Biểu số 6).