**LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI (2007** - **2017):**

**THỰC TIỄN VÀ KINH NGHIỆM 10 NĂM THỰC HIỆN**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ThS. NGUYỄN VĂN ĐỒNG**  *Giám đốc, Trung tâm Đào tạo Kỹ năng Quốc tế Vietcess*  *Email: nguyendong.sw@gmail.com* |

***Tóm tắt:*** *Cùng với các nước trên thế giới, Việt Nam đã ký kết tham gia “Công ước Liên Hợp quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ” và ký kết thực hiện 8 mục tiêu thiên niên kỷ, trong đó có mục tiêu thúc đẩy thực hiện bình đẳng giới. Bài viết phân tích, luận giải**những chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác bình đẳng giới. Đồng thời, làm sáng tỏ thực trạng công tác bình đẳng giới sau giai đoạn ban hành luật; từ đó chỉ ra những bài học kinh nghiệm trong quá trình thực hiện công tác bình đẳng giới sau 10 năm ban hành luật bình đẳng giới (2007-2017).*

***Từ khóa:*** *bình đẳng giới; công tác bình đẳng giới; luật bình đẳng giới.*

**1. Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác bình đẳng giới**

Sự quan tâm của Đảng và Nhà nước về bình đẳng giới (BĐG) được thể hiện bằng việc ban hành hàng loạt các văn bản quy phạm pháp luật chuyên về BĐG, tạo nền tảng pháp lý cho việc thực thi và đảm bảo đạt mục tiêu BĐG trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Ngoài ra, mục tiêu BĐG đã trở thành một mục tiêu xuyên suốt đặt ra trong quá trình xây dựng và thực thi các chính sách pháp luật khác ở nước ta.

Luật BĐG đã được Quốc hội khóa XI thông qua tại kỳ họp thứ 10 ngày 29/10/2006, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2007. Việc ra đời của Luật BĐG đánh dấu một bước tiến vượt bậc về chủ trương, chính sách và tạo cơ sở pháp lý cho việc cụ thể hóa cam kết chính trị của Đảng và Nhà nước về đảm bảo BĐG thực chất trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Điều 4, Luật BĐG đặt ra mục tiêu BĐG của quốc gia đó là “xoá bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới BĐG thực chất giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình” [2]. Với mục tiêu như vậy, BĐG sẽ không phải nỗ lực “cào bằng” các cơ hội hay quyền lợi cho nam và nữ một cách cơ học mà bản chất của nó trước hết phải loại bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử (PBĐX) đối với nam và nữ, vốn là rào cản vô hình cản trở việc đạt được mục tiêu BĐG. Đặc biệt là việc tạo điều kiện thuận lợi cho nam và nữ trên cơ sở sự khác biệt để cả nam và nữ có thể phát huy tối đa tiềm năng, năng lực hay đóng góp của mình trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội và gia đình. Việc phấn đấu đạt mục tiêu BĐG phải dựa trên nguyên tắc hợp tác cùng có lợi giữa nam và nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình.

Luật bình đẳng giới cũng đã đề ra 6 nguyên tắc cơ bản về BĐG trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, bao gồm: “Nam, nữ bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình”; “Nam nữ không bị PBĐX về giới”; “Thực hiện bình đẳng giới là trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân”; “Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới không bị coi là PBĐX về giới”; “Chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ không bị coi là PBĐX về giới”; và “Đảm bảo lồng ghép vấn đề BĐG trong xây dựng và thực thi pháp luật” [2]. Điểm chung của các nguyên tắc này đó là chấm dứt mọi sự PBĐX đối với nam và nữ. Đồng thời, những khác biệt của nam và nữ sẽ được cân nhắc, giải quyết phù hợp và thấu đáo, trên cơ sở tôn trọng, ghi nhận và tạo điều kiện thuận lợi cho cả nam và nữ trên cơ sở khác biệt đó. Ngoài ra, các biện pháp thúc đẩy BĐG và chính sách bảo vệ hỗ trợ riêng người mẹ sẽ được sử dụng để khỏa lấp khoảng cách giới hoặc thúc đẩy BĐG trong một lĩnh vực cụ thể. Đặc biệt, việc lồng ghép vấn đề BĐG trở thành một nhiệm vụ quan trọng và được thể hiện rõ hơn ở một số nhiệm vụ như: xác định vấn đề giới và các biện pháp giải quyết; đưa ra các dự báo tác động về giới, cũng như việc xác định trách nhiệm và nguồn lực để giải quyết các vấn đề giới và các nhiệm vụ này đã trở thành nhiệm vụ bắt buộc khi xây dựng văn bản quy phạm pháp luật ở Việt Nam hiện nay.

Luật BĐG cũng đã quy định rõ hơn về mục tiêu BĐG trong một số lĩnh vực cụ thể của đời sống xã hội như: chính trị; kinh tế; lao động – việc làm; giáo dục – đào tạo, khoa học và công nghệ; văn hóa, thông tin, thể dục và thể thao; y tế và gia đình. Ngoài ra, Luật BĐG cũng đã đề ra các biện pháp cần thực hiện để đảm bảo BĐG trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội và gia đình, ví dụ: các biện pháp thúc đẩy BĐG; lồng ghép vấn đề BĐG trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật; việc thẩm tra lồng ghép vấn đề BĐG cũng như công tác thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và BĐG và nguồn lực tài chính cho công tác BĐG. Đặc biệt, Luật này cũng đã quy định về trách nhiệm của Chính phủ; cơ quan quản lý nhà nước(QLNN) về BĐG; trách nhiệm của các bộ, cơ quan ngang bộ; trách nhiệm của Ủy ban nhân dân (UBND) các cấp; Mặt trận tổ quốc Việt Nam; Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam; các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội; các tổ chức khác; trách nhiệm của gia đình và của công dân trong việc thực hiện BĐG. Luật này cũng đề đưa ra các quy định liên quan đến thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm pháp luật về BĐG [2].

Nghị định 70/2008/NĐ-CP của Chính phủ ngày 4 tháng 6 năm 2008 đề ra các quy định chi tiết về việc thi hành một số điều của Luật BĐG liên quan đến trách nhiệm của cơ quan QLNN về BĐG, bao gồm: Chính phủ, Bộ Lao động, Thương Binh và Xã hội; UBND các cấp và các quy định liên quan đến nguyên tắc và trách nhiệm phối hợp thực hiện QLNN về BĐG của các bộ, cơ quan ngang bộ; cơ quan thông tin, truyền thông; Mặt trận tổ quốc Việt Nam, Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam. Quy định này không chỉ giúp các bên liên quan thực hiện tốt vai trò, chức năng nhiệm vụ của mình mà còn đảm bảo phát huy tối đa nguồn lực từ các bên liên quan trong việc hướng tới mục tiêu BĐG trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội và gia đình.

Nghị định 55/2009/NĐ-CP của Chính phủ ngày 10 tháng 6 năm 2009 đề ra các quy định xử phạt vi phạm hành chính về BĐG. Nghị định này qui định rõ các hành vi vi phạm, hình thức vi phạm và mức xử phạt vi phạm hành chính về BĐG, trong một số lĩnh vực cụ thể như: chính trị; kinh tế; lao động; giáo dục và đào tạo; khoa học – công nghệ; văn hóa, thông tin, thể dục, thể thao; y tế và gia đình. Đồng thời, Nghị định cũng qui định về thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính của Thanh tra lao động, thương binh và xã hội; thanh tra chuyên ngành khác; UBND các cấp; Công an nhân dân và Bộ đội biên phòng. Nghị định cũng quy định các thủ tục áp dụng các hình thức xử phạt và công tác khiếu nại, tố cáo liên quan đến vụ án hành chính và xử lý vi phạm hành chính về BĐG.

Nghị định 48/2009/NĐ-CP của Chính phủ ngày 19 tháng 5 năm 2009 quy định về các biện pháp đảm bảo BĐG theo quy định của Luật BĐG. Nghị định này đã đề ra các quy định cụ thể về yêu cầu, nội dung, hình thức và trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức và cá nhân trong thông tin, truyền thông giáo dục về BĐG. Nghị định cũng đã quy định rõ các giải pháp liên quan yêu cầu và phạm vi, nội dung và trách nhiệm của cơ quan, tổ chức và cá nhân trong việc lồng ghép vấn đề BĐG trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật. Đồng thời, Nghị định này cũng quy định rõ các biện pháp thúc đẩy BĐG và trách nhiệm của các cơ quan và tổ chức trong việc thực hiện các biện pháp thúc đẩy BĐG ở một số lĩnh vực cụ thể như chính trị, kinh tế, lao động, giáo dục và đào tạo và nguồn tài chính dành cho công tác BĐG [4].

Quyết định 2351/QQĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, ngày 24 tháng 12 năm 2010 phê duyệt Chiến lược quốc gia về BĐG giai đoạn 2011 – 2020. Trong đó đề ra mục tiêu tổng quát: “Đến năm 2020, về cơ bản, bảo đảm bình đẳng thực chất giữa nam và nữ về cơ hội, sự tham gia và thụ hưởng trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội, góp phần vào sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước”. Chiến lược cũng đã đặt ra 7 mục tiêu cụ thể và các chỉ tiêu cần đạt được, bao gồ: tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị; Giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm; tăng cường sự tiếp cận của phụ nữ nghèo ở nông thôn, phụ nữ người dân tộc thiểu số đối với các nguồn lực kinh tế, thị trường lao động; Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, từng bước bảo đảm sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo; Bảo đảm BĐG trong tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe; Bảo đảm BĐG trong lĩnh vực văn hóa và thông tin; Bảo đảm BĐG trong đời sống gia đình, từng bước xóa bỏ bạo lực trên cơ sở giới; Nâng cao năng lực QLNN về BĐG. Đồng thời, chiến lược này cũng đã đề cập tới các nhóm giải pháp nhằm đạt được các mục tiêu BĐG [1].

Quyết định 1696/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, ngày 2 tháng 10 năm 2015, phê duyệt Chương trình hành động quốc gia về BĐG giai đoạn 2016 – 2020, trong đó đề ra mục tiêu tổng quát là “giảm khoảng cách giới và nâng cao vị thế của phụ nữ trong một số ngành, lĩnh vực, vùng, địa phương có bất bình đẳng giới hoặc có nguy cơ bất bình đẳng giới cao, góp phần thực hiện thành công Chiến lược quốc gia về BĐG giai đoạn 2011 – 2020”. Kế hoạch này đề ra một số mục tiêu và chỉ tiêu cụ thể hướng tới đảm bảo mục tiêu BĐG tổng quát, bao gồm:70% cán bộ, công chức, viên chức, người lao động, sỹ quan, hạ sỹ quan, chiến sỹ, người lao động trong lực lượng vũ trang, sinh viên, học sinh các cấp và 50% người dân ở các cụm dân cư được truyền thông nâng cao nhận thức về BĐG; 100% cán bộ làm công tác BĐG và vì sự tiến bộ phụ nữ, cán bộ hoạch định và thực thi chính sách về BĐG được cập nhật kiến thức về BĐG; phấn đấu 100% nữ đại biểu dân cử, nữ cán bộ quản lý, nữ cán bộ lãnh đạo các cấp, nữ cán bộ trong diện quy hoạch (từ cấp phòng trở lên) được trang bị kiến thức về BĐG, kỹ năng lãnh đạo và quản lý; phấn đấu 100% người có nhu cầu hỗ trợ về BĐG được tiếp cận ít nhất một dịch vụ tư vấn, hỗ trợ về BĐG. Kế hoạch này cũng đã đề ra các nội dung chính và các giải pháp thực hiện nhằm đạt được các mục tiêu tổng quát và mục tiêu cụ thể nêu trên [4].

Ngoài các văn bản quy phạm pháp luật chuyên về BĐG, mục tiêu và các nguyên tắc BĐG cũng đã được thể hiện rõ khi xây dựng và thực thi các văn bản quy phạm pháp luật khác. Điểm chung của các văn bản quy phạm pháp luật này đó là việc tôn trọng và đảm bảo các quyền con người cơ bản của nam và nữ, cũng như tuân thủ chặt chẽ các mục tiêu và nguyên tắc về BĐG mà Luật BĐG đã đề ra. Ví dụ: Luật hôn nhân và gia đình, được Quốc hội khóa 13, kỳ họp thứ 7 thông qua ngày 19 tháng 6 năm 2014 trong đó, Điều 17 khẳng định: “Vợ, chồng bình đẳng với nhau, có quyền, nghĩa vụ ngang nhau về mọi mặt trong gia đình, trong việc thực hiện các quyền, nghĩa vụ của công dân được quy định trong Hiến pháp, Luật này và các luật khác có liên quan”. Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật, được Quốc Hội khóa 13, kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 22 tháng 6 năm 2015, qui định cụ thể về các nội dung và trách nhiệm của các cơ quan có liên quan trong việc lồng ghép vấn đề BĐG vào quá trình xây dựng văn bản quy phạm pháp luật theo tinh thần của Luật BĐG.

**2. Thực trạng công tác bình đẳng giới sau ban hành luật bình đẳng giới**

Mặc dù Đảng và Nhà nước ta đã có chủ trương, chính sách khá đầy đủ và rõ ràng trong việc đảm bảo BĐG trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội và gia đình. Tuy nhiên, từ quan điểm chính sách tới thực hiện chính sách vẫn còn có những khoảng trống nhất định. Bài viết này chỉ đề cập tới một số vấn đề nổi cộm để phân tích sau đây.

***2.1. Trong lĩnh vực chính trị***

Chiến lược quốc gia về BĐG giai đoạn 2011 – 2020 đề ra mục tiêu tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy Đảng Nhiệm kỳ 2016 – 2020 đạt từ 25% trở lên và tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội và tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2011 – 2015 đạt từ 30% trở lên và nhiệm kỳ 2016 – 2020 đạt trên 35%. Tuy nhiên, các chỉ tiêu này chưa đạt được như kỳ vọng. Tỷ lệ nữ đại biểu quốc hội nhiệm kỳ 2011 – 2015, đạt ở mức 24.4%, giảm 1,3% so với nhiệm kỳ trước (nhiệm kỳ 2007- 2011 đạt ở mức 25,7%). Mặc dù khi so sánh với các nước trong khu vực và trên thế giới cho thấy Việt Nam nằm trong nhóm nước có tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội cao. Tuy nhiên, vị trí xếp hạng của Việt Nam đã giảm so với trước (hiện nay Việt Nam đứng thứ 43/143 quốc gia trên thế giới và giữ vị trí thứ 2 (sau nước Lào) trong 8 nước ASEAN) [1]. Khi so sánh tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội so với các nhiệm kỳ trước đây còn cho thấy có xu hướng giảm dần.

Tương tự, tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nhiệm kỳ 2011 – 2015 đạt ở mức 25,17% và tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân quận, huyện, thị xã là 24,62%, tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân xã, phường, thị trấn là 21,71%. Như vậy, tất cả các chỉ tiêu này đều thấp hơn so với chỉ tiêu kỳ vọng của chiến lược quốc gia (từ 30% trở lên).

Ngoài ra, chiến lược cũng quy định phấn đấu đến năm 2015 đạt 80% Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, UBND các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ. Tuy nhiên, tính đến hết tháng 02/2012, có 12/30 Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có nữ cán bộ đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo chủ chốt, chiếm tỷ lệ 40% và có 24/63 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có nữ đảm nhiệm chức vụ Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân, chiếm tỷ lệ 38%. Chiến lược quốc gia cũng quy định phấn đấu đến năm 2015 đạt 70% cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ nếu tỷ lệ nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động từ 30% trở lên [4]. Tuy nhiên, tính đến hết tháng 02/2012, mới có 14/27 cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ, chiếm tỷ lệ 51,85%.

Đáng chú ý,  trong nhiệm kỳ 2011-2016 có hai trong bốn Phó Chủ tịch Quốc hội là nữ. Tuy vậy, trong Ủy ban thường vụ, chỉ có 2 trong số 12 thành viên là nữ. Trong số 9 ủy ban của Quốc hội, hiện chỉ có 1 ủy ban có chủ tịch là nữ, tuy nhiên, số lượng phó chủ tịch có tăng nhẹ so với các nhiệm kỳ trước. Vai trò và vị trí của các nữ đại biểu trong Quốc hội chủ yếu tập trung vào một số lĩnh vực như các vấn đề xã hội (42%), văn hóa, giáo dục, thiếu niên nhi đồng (35%) và khá mờ nhạt ở những lĩnh vực khác như ngoại giao (16%), kinh tế (15%), tư pháp (10%), quốc phòng, an ninh (5%). Như vậy, nếu xem xét tỷ lệ nữ giới là đại biểu Quốc hội thì nhiệm kỳ 2011-2016 con số này của Quốc hội Việt Nam là 24,4%. Tuy nhiên, xét trên quan điểm đã đề cập ở trên thì tỷ lệ nữ giới có vai trò thực sự trong việc ra quyết sách của Quốc hội chỉ là 17,5% [5].

Các kết quả trên cho thấy hiện còn một khoảng trống khá lớn giữa kỳ vọng và kết quả thực tế. Điều này đặt ra thách thức lớn đối với Đảng và Nhà nước trong việc tăng cường tỷ lệ phụ nữ tham gia trong lĩnh vực chính trị hiện nay. Có nhiều nguyên nhân khiến cho các qui định của luật pháp chính sách về BĐG gặp khó khăn để đi vào cuộc sống, trong đó có sự hạn chế trong nhận thức xã hội về "bình đẳng giới" và việc sử dụng các biện pháp “thúc đẩy bình đẳng giới”. Thực tế cho thấy, hiện nay không ít người vẫn chưa hiểu đúng về bản chất của "bình đẳng giới" và thường cho rằng BĐG chỉ là vấn đề của phụ nữ. Bên cạnh đó, định kiến giới về vai trò tham gia chính trị của phụ nữ vẫn còn khá phổ biến trong quan niệm của các nhà lãnh đạo và chính bản thân người phụ nữ. Do đó, mặc dù, nỗ lực thúc đẩy BĐG thường mang tính hình thức mà chưa tuân thủ nguyên tắc cơ bản đó là tôn trong, ghi nhận và tạo điều kiện thuận lợi trên cơ sở khác biệt, để nam và nữ có thể phát huy tối đa tiềm năng và đóng góp của mình trong lĩnh vực chính trị.

Báo cáo của Chính phủ và kết quả giám sát của Ủy ban Các vấn đề xã hội Quốc hội cho thấy, tỷ lệ phụ nữ tham gia các chức danh quản lý, lãnh đạo trong các cơ quan của Đảng, cơ quan lập pháp, hành pháp và tư pháp ở Trung ương và địa phương tuy đã có tăng hơn so với trước nhưng vẫn còn thấp chưa tương xứng với lực lượng lao động nữ và dân số nữ. Nguyên nhân của tình hình này có nhiều, trong đó một phần là do quy định về tuổi nghỉ hưu chênh lệch giữa nam và nữ đã tác động trực tiếp tới cơ hội cho phụ nữ trong việc bổ nhiệm, đề bạt, ứng cử… so với nam giới. Mặt khác, quy định hiện hành về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ (bao gồm cả cán bộ, công chức) thấp hơn nam cùng ngành, nghề, lĩnh vực, địa bàn 5 tuổi là một chính sách của Đảng và Nhà nước ta tạo điều kiện để phụ nữ chăm lo gia đình, bảo vệ sức khỏe, đáp ứng nhu cầu của lao động nữ, phù hợp với bối cảnh lịch sử khi chính sách ra đời vào những năm 60 của thế kỷ trước, có thể được coi như là một "biện pháp đặc biệt tạm thời" nhằm bảo đảm bình đẳng nam và nữ. Song đến nay, cùng với sự phát triển của nền kinh tế và xã hội, tuổi nghỉ hưu của một bộ phận lao động nữ là vấn đề cần phải quan tâm. Do đó, Chính phủ, Bộ lao động – Thương binh và Xã hội đã và đang nghiên cứu, điều tra, tổng kết, đánh giá để đề xuất việc sửa đổi, bổ sung quy định này cho phù hợp với thực tiễn.

***2.2. Trong lĩnh vực lao động***

Các chỉ tiêu liên quan đến mục tiêu BĐG trong lĩnh vực lao động đạt được có khả quan hơn so với các mục tiêu khác. Chiến lược quốc gia về BĐG giai đoạn 2011 – 2020 quy định hằng năm, trong tổng số người được tạo việc làm mới, bảo đảm ít nhất 40% cho mỗi giới (nam và nữ). Theo số liệu thống kê năm 2011, cả nước đã tạo được việc làm cho 1.538.298 lao động, trong đó lao động nữ được tạo việc làm là 48% và lao động nam được tạo việc làm là 52%. Như vậy, đã đạt chỉ tiêu của Chiến lược đề ra. Bên cạnh đó, Chiến lược quốc gia cũng đề ra chỉ tiêu kỳ vọng tỷ lệ lao động nữ nông thôn dưới 45 tuổi được đào tạo nghề và chuyên môn kỹ thuật đạt 25% vào năm 2015. Theo số liệu thống kê năm 2011, cả nước tuyển mới dạy nghề cho 1.860.000 người (trong đó cao đẳng nghề và trung cấp nghề là 420.000 người, sơ cấp nghề và dạy nghề thường xuyên (dưới 3 tháng) là 1.440.000 người); trong đó có 43% là nữ; trong số 420.000 người được tuyển mới cao đẳng nghề và trung cấp nghề, có 37% là nữ. Thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”, trong năm 2010 và năm 2011 cả nước đã tổ chức dạy nghề cho 798.240 lao động nông thôn (46% học các nghề nông nghiệp và 54% học các nghề phi nông nghiệp), trong đó gần 50% là lao động nữ [3].

Tuy nhiên, hiện tại, để đạt được mục tiêu BĐG trong lĩnh vực lao động việc làm, hiện vẫn còn khá nhiều thách thức cần giải quyết. Tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động hiện vẫn thấp hơn rất nhiều so với nam giới. Tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động ở thời điểm Quý 3 năm 2016 là 72.1%, trong đó tỷ lệ này ở nhóm nam giới là 81.7% (thấp hơn gần 10%). Tiền lương bình quân của nam và nữ trong nhóm lao động làm công ăn lương cũng có khác biệt khá lớn. Mức lương bình quân của lao động nam đạt ở mức 5.191.000đ/tháng trong đó mức lương bình quân của lao động nữ đạt ở mức 4.578.000đ. Số lượng lao động nữ thiếu việc làm theo giờ chiếm cao hơn so với lao động nam. Trong số 824.800 người thiếu việc làm theo giờ, có 385,700 nam giới và 439.100 phụ nữ. Điều này cho thấy phụ nữ đang gặp nhiều yếu thế hơn so với nam giới trong việc tiếp cận cơ hội việc làm cũng như hưởng lợi từ thành quả lao động [1].

Theo báo cáo khoảng cách giới toàn cầu của Diễn đàn Kinh tế thế giới năm 2016 về mức độ mất cân bằng giữa nam và nữ tại 144 quốc gia, Việt Nam xếp thứ 65/144 quốc gia xếp hạng, thứ 7 tại khu vực Châu Á về thu hẹp khoảng cách giới trong các lĩnh vực. Cụ thể, theo thứ hạng này, Việt Nam đứng thứ 33 trong lĩnh vực kinh tế, 84 trong lĩnh vực tham chính, 93 trong lĩnh vực giáo dục và 138 trong lĩnh vực y tế. Để đạt được thành tựu này, Việt Nam đã và đang có nhiều nỗ lực trong việc triển khai chính sách pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm. Theo đó, dựa trên số liệu thống kê của Cục Việc làm (Bộ LĐ-TBXH), trong năm 2016, cả nước đã giải quyết việc làm cho khoảng 1,641 triệu lao động, trong đó lao động nữ chiếm 48% và đạt được chỉ tiêu đề ra trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2020. Ngoài ra, công tác đào tạo nghề, giải quyết việc làm cho lao động nữ, đặc biệt là khu vực nông thôn cũng được chú trọng, ước có khoảng trên 46% lao động nữ được học nghề theo các đề án, chương trình. Đồng thời, Quỹ Quốc gia về việc việc làm cũng phát huy vai trò hỗ trợ việc làm cho người lao động, nhất là lao động nữ khu vực nông thôn. Tính đến tháng 11/2016, tổng nguồn vốn từ Quỹ Quốc gia về việc làm đạt trên 5.040 tỷ đồng, doanh số cho vay hàng năm từ 2.000 – 2.500 tỷ đồng, góp phần hỗ trợ giải quyết việc làm cho khoảng 100.000 lao động mỗi năm, trong đó lao động nữ chiếm khoảng 60% [5].

Tuy nhiên, trong quá trình triển khai thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động – việc làm vẫn gặp phải một số khó khăn, thách thức: Bộ Luật lao động chỉ điều chỉnh khu vực có quan hệ lao động, trong khi ở khu vực này nữ giới chỉ chiếm 40,6%, nam giới chiếm 59,4% [5]; Một số quy định phân biệt đối xử đối với nữ về quy định tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ, danh mục công việc không được sử dụng lao động nữ, chính sách đào tạo nghề và hỗ trợ việc làm sau học nghề chưa xoá bỏ được định kiến giới trong định hướng nghề nghiệp và lựa chọn ngành nghề đào tạo, các nhóm lao động nữ trong việc tham gia và thụ hưởng chính sách BHXH chưa công bằng, chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ còn nhiều vướng mắc trong thực tế, nhiều chính sách trong lĩnh vực lao động - việc làm chưa được lồng ghép giới đầy đủ và hiệu quả. Bên cạnh đó, lương bình quân hàng tháng của lao động nữ làm công có hưởng lương khoảng 4,58 triệu đồng, thấp hơn so với lao động nam là 5,19 triệu đồng (theo số liệu báo cáo của Tổng cục Dạy nghề – Bộ LĐ-TBXH) và tỷ lệ lao động nữ thất nghiệp chiếm 44,6% trên tổng số 1.117.000 người trong độ tuổi lao động bị thất nghiệp, tỷ lệ lao động nữ có quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp chiếm 57,2% trong hơn 592.000 quyết định trợ cấp (theo số liệu báo cáo của Cục Việc làm – Bộ LĐ-TBXH).

Nhìn chung, nguyên nhân của thực trạng trên là do những rào cản từ quan niệm truyền thống đánh giá thấp khả năng và tiềm năng của phụ nữ. Bên cạnh đó, những yêu cầu cao hơn về trình độ đào tạo, kiến thức, năng lực… đến từ sự thay đổi của thế giới việc làm, trong khi chức năng làm mẹ, chăm sóc con cái và gia đình vẫn luôn được cho là trách nhiệm chủ yếu của phụ nữ cũng ảnh hưởng không nhỏ đến sự tham gia và chất lượng công việc của lao động nữ.

***2.3. Trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo***

Chiến lược quốc gia kỳ vọng tỷ lệ biết chữ của nam và nữ trong độ tuổi từ 15 đến 40 ở vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng đặc biệt khó khăn đạt ở mức 90% vào năm 2015. Tuy nhiên, đến thời điểm năm 2011, tỷ lệ phụ nữ biết đọc, biết viết đã đạt 92%; Tỷ lệ trẻ em gái vùng vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, học tiểu học và trung học cơ sở đạt khoảng 80%; tỷ lệ biết chữ của nam và nữ trong độ tuổi từ 15 đến 40 ở vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng đặc biệt khó khăn đạt trên 80%. Bên cạnh đó, Chiến lược quốc gia quy định tỷ lệ nữ thạc sỹ đạt 40% vào năm 2015; tỷ lệ nữ tiến sỹ đạt 20% vào năm 2015. Theo số liệu thống kê năm 2011, tỷ lệ nữ sinh viên chiếm trên 50% trong các trường đại học và cao đẳng; nữ thủ khoa chiếm 61,6% các kỳ tuyển sinh và tốt nghiệp đại học. Đội ngũ nữ trí thức tiếp tục tăng cả về số lượng, chất lượng và được trẻ hóa, chiếm gần 30,53% số người có trình độ thạc sỹ và 17,1% số người có trình độ tiến sỹ. Các kết quả đạt được hiện tại đã tiến khá gần với chỉ tiêu đề ra đến năm 2015 của Chiến lược [4].

Tuy nhiên, mặc dù có thể đạt được các chỉ tiêu đề ra, nhưng để có được BĐG thực chất thì vẫn còn là một thách thức lớn trong thực tiễn. Tỷ lệ giáo viên nữ đảm nhận các vị trí quản lý giáo dục ở cấp tỉnh và cấp huyện mới chỉ đạt trung bình các năm học từ 2007 – 2013 đạt ở mức 29.9%. Tuy nhiên, tỷ lệ này lại có xu hướng giảm dần theo các năm. Nếu như tỷ lệ này đạt ở mức 33.3% vào năm học 2007 – 2008 thì đến năm 2012 – 2013, tỷ lệ này đã giảm xuống còn 20%. Bên cạnh đó, chúng ta có thể nhìn thấy hầu như không có sự khác biệt giữa nam và nữ đang tham gia ở các cấp học thấp như mầm non, tiểu học, trung học cơ sở và phổ thông trung học. Tuy nhiên, sự khác biệt này được thấy rõ ràng hơn ở các bậc học cao hơn. Tỷ lệ nữ giáo sư hiện mới chỉ chiếm 5,1% và tỷ lệ nữ phó giáo sư là 11,7%. Điều này đặt ra thách thức cho nỗ lực hướng tới BĐG của quốc gia trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo [1].

Do sự bình đẳng trong giáo dục đã được cải thiện đáng kể, ở Việt Nam phụ nữ và trẻ em gái được tạo điều kiện bình đẳng với nam giới trong nâng cao trình độ học vấn. Tỷ lệ phụ nữ so với nam giới trong số người biết chữ đã tăng lên đáng kể, chênh lệch về học sinh nam – nữ trong tất cả các cấp học được thu hẹp lại. Không ít nữ sinh vẫn đạt được giải cao trong các kỳ thi quốc gia và quốc tế. Tổng số nữ trí thức có những công trình khoa học có giá trị, có ý nghĩa lớn trong xử lý các bài toán kinh tế và công nghệ. Theo thống kế của Bộ Giáo dục và Đào tạo (12/2016) tỷ lệ nữ giới đạt được học hàm, học vị cao: Nữ Giáo sư chiếm tỷ lệ 3,5%, Phó Giáo sư chiếm tỷ lệ 5,9%, Tiến sĩ chiếm 12,6%, Tiến sĩ khoa học chiếm 5,1%. Có 19 Anh hùng lao động và nhiều phụ nữ đạt các giải thưởng danh giá như giải thưởng Kovalepscaia, danh hiệu nghệ sĩ nhân dân, nghệ sĩ ưu tú, nhà giáo nhân dân, nhà giáo ưu tú… Cũng trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, từng có và đang có nữ là Bộ trưởng và Thứ trưởng, nhiều cán bộ là phụ nữ giữ vai trò chủ chốt trong quản lý: cấp Vụ, Viện, Sở, phòng, ban, Hiệu trưởng và Phó Hiệu trưởng của các trường đại học, Viện trưởng và Phó Viện trưởng của các Viện và Học viện. Một số cơ sở đào tạo lớn, vốn có truyền thống Nam giới lãnh đạo như Đại học Bách Khoa Hà Nội, Đại học Bách Khoa Tp. Hồ Chí Minh đã có nữ giới từng là Hiệu trưởng hoặc Phó Hiệu trưởng. Tại thành phố Hồ Chí Minh, trong các trường học ở cấp phổ thông, nữ cán bộ quản lý chiếm tỷ lệ cao khoảng 80%, có trường cả Hiệu trưởng và Phó Hiệu trưởng đều là nữ, đây là tín hiệu thể hiện vai trò của nữ giới ngày càng được đề cao trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo [5].

***2.4. Trong lĩnh vực quản lý nhà nước về bình đẳng giới***

Chiến lược quốc gia quy định đến năm 2015 có quy định về việc lồng ghép giới vào các dự thảo văn bản quy phạm pháp luật (kỳ vọng 80% dự thảo được xác định có nội dung liên quan đến BĐG hoặc có vấn đề BĐG) và 100% thành viên Ban soạn thảo, Tổ biên tập xây dựng dự thảo văn bản quy phạm pháp luật được xác định có nội dung liên quan đến BĐG hoặc có vấn đề bất bình đẳng giới, PBĐX về giới; cán bộ làm công tác BĐG được nâng cao kiến thức về giới, phân tích giới và lồng ghép giới. Tuy nhiên các kết quả đạt được vẫn ở mức khá khiêm tốn.

Mặc dù, Luật BĐG đã xác định Chính phủ có vai trò quan trọng trong việc chỉ đạo, tổ chức thực hiện việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật. Hiện nay, hầu hết các dự án, văn bản quy phạm pháp luật trình Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành đều do Chính phủ chủ trì soạn thảo. Song, qua theo dõi việc lồng ghép giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật thời gian qua cho thấy, một số bộ, ban, ngành – cơ quan chủ trì soạn thảo chưa thật sự tích cực, chủ động trong việc tuân thủ quy trình và yêu cầu lồng ghép giới cũng như phân tích giới, đánh giá tác động của văn bản quy phạm pháp luật tới nam và nữ nên hiệu quả lồng ghép giới chưa đạt được như mong muốn hoặc mang tính hình thức.

Các hoạt động bồi dưỡng kỹ năng phân tích, đánh giá và lồng ghép giới cho đội ngũ cán bộ, công chức tham gia hoạch định chính sách và xây dựng các kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội đã được các Bộ, ngành, địa phương chú trọng thực hiện. Hiện có 12 tỉnh, thành phố được trung ương hỗ trợ kinh phí tổ chức tập huấn về bình đẳng giới, lồng ghép giới cho đội ngũ cán bộ Đảng, cán bộ dân cử và cán bộ QLNN trên địa bàn địa phương, mỗi tỉnh có 03 lớp. Về cơ bản, 12 tỉnh, thành phố này đã tập huấn được kiến thức giới, lồng ghép giới cho 100% cán bộ làm công tác bình đẳng giới trên địa bàn tỉnh, thành phố [3]. Tuy nhiên, để các cán bộ này thực sự làm tốt nhiệm vụ về BĐG thì họ cần được đầu tư để nâng cao kiến thức này tại nhiều lớp tập huấn, hội nghị, hội thảo chuyên đề khác.

Năm 2007, Chính phủ đã giao Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm QLNN về bình đẳng giới. Đến nay, hệ thống tổ chức, bộ máy làm công tác QLNN về BĐG về cơ bản đã được hình thành từ Trung ương đến các địa phương và hoạt động đi vào nề nếp. Đáng chú ý là Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam tiếp tục được kiện toàn về tổ chức và nguồn nhân lực, bước đầu đã hoạt động khá tốt. Tuy nhiên, việc giao nhiệm vụ QLNN và sắp xếp tổ chức, bộ máy, bố trí cán bộ làm công tác BĐG ở các bộ/ngành, địa phương vẫn còn chậm so với yêu cầu cấp thiết của công tác và cuộc sống. Cho đến nay, bộ máy các ban vì sự tiến bộ phụ nữ cấp tỉnh, huyện vẫn chưa được hoàn thiện và các bộ, ngành còn lúng túng về mô hình tổ chức, cũng như phương thức hoạt động; chưa có văn bản cụ thể hướng dẫn. Đội ngũ cán bộ làm công tác QLNN về bình đẳng giới còn mỏng, chưa được đào tạo kiến thức, kỹ năng chuyên môn đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao. Theo cáo cáo của các Bộ, ngành, địa phương, trên toàn quốc hiện có 126 cán bộ làm công tác BĐG ở các tỉnh, thành phố, trong đó có 72 cán bộ chuyên trách. Phòng bình đẳng giới mới được thành lập tại 9/63 Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Hiện nay, chỉ có Bộ Nội vụ và Ủy ban Dân tộc bố trí cán bộ làm công tác bình đẳng giới tại Vụ chuyên môn; tại các cơ quan còn lại, Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ được giao nhiệm vụ tham mưu về công tác bình đẳng giới [1].

**3. Bài học kinh nghiệm trong thực hiện công tác bình đẳng giới, sau 10 năm ban hành luật bình đẳng giới (2007-2017)**

Từ thực tiễn triển khai công tác bình đẳng giới và đưa luật đi vào cuộc sống trong giai đoạn 10 năm (2007-2017) và thực hiện Chiến lược Quốc gia vì sự tiến bộ phụ nữ giai đoạn (2011-2020), có thể tổng kết lại những kinh nghiệm mang tính thực tiễn như sau:

*Một là,* tăng cường nâng cao nhận thức đúng đắn và sự cam kết mạnh mẽ của cả hệ thống chính trị trong thực hiện BĐG, đặc biệt là việc thay đổi thái độ tích cực và trách nhiệm cao của cán bộ lãnh đạo các ngành, các cấp là tiền đề cơ bản thúc đẩy chất lượng, hiệu quả công tác bình đẳng giới. Công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức về bình đẳng giới có ý nghĩa rất quan trọng và cần được tiếp tục tăng cường.

*Hai là,* đẩy mạnh trách nhiệm của cơ quan, tổ chức và cá nhân trong thực hiện hiệu quả việc lồng ghép vấn đề BĐG trong xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật; xây dựng và thực hiện chiến lược, chương trình mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới là yếu tố và coi đây là giải pháp then chốt. Đặc biệt, tăng cường việc giám sát và thực thi các quy định này trong thực tiễn.

*Ba là,* tiếp tục tăng cường năng lực của tổ chức, bộ máy và cán bộ quản lý nhà nước về bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ là yếu tố nền tảng; nhất là, xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp vừa có chuyên môn nghiệp vụ vững vàng, vừa tâm huyết với công tác bình đẳng giới. Cơ chế phối hợp liên ngành có hiệu quả có ý nghĩa quan trọng bảo đảm công tác bình đẳng giới đạt kết quả tốt. Tăng cường năng lực cho bộ máy quốc gia về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ và lập ngân sách có tính đến các quan hệ giới là điều kiện thiết yếu để thực hiện nhiệm vụ bình đẳng giới.

*Bốn là,* nâng cao chất lượng hệ thống cơ sở dữ liệu về bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ, đặc biệt là thể chế hóa việc sử dụng các số liệu tách biệt theo giới tính và các thông tin về giới, bằng chứng liên quan đến giới trong quá trình hoạch định và thực thi chính sách nhằm thúc đẩy bình đẳng giới thực chất.

*Năm là,* tăng cường vai trò chủ động và năng lực tham mưu cho Hội phụ nữ và Ban vì sự tiến bộ phụ nữ các cấp trong việc tham mưu lồng ghép giới, chỉ đạo, đôn đốc và kiểm tra công tác bình đẳng giới một cách thường xuyên giúp cho việc nắm bắt tình hình tốt hơn và kịp thời đề xuất các giải pháp giải quyết những vấn đề giới nổi cộm, qua đó nâng cao trách nhiệm của các ngành, các cấp trong việc thúc đẩy bình đẳng giới.

*Sáu là,* tăng cường hợp tác quốc tế về bình đẳng giới và tranh thủ sự hỗ trợ về kỹ thuật, thông tin, tài chính là cần thiết nhằm thực hiện hiệu quả mục tiêu bình đẳng giới.

**Tài liệu tham khảo:**

[1] Nguyễn Văn Đồng, *Vấn đề giới, lồng ghép giới trong chăm sóc và phát huy vai trò người cao tuổi,* Tạp chí Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, số 147, (2016) 14.

[2] Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, *Luật Bình đẳng giới*, số 73/2006/QH11 ngày 29/11/2006, Hà Nội, 2006.

[3] Trương Thị Mai, *Việt Nam thực hiện các mục tiêu bình đẳng giới*, Tạp chí Cộng Sản, số 187 (2009) 18.

[4] Vụ các vấn đề xã hội, *Lồng ghép vấn đề Bình đẳng giới trong dự án Luật Người cao tuổi,* Báo cáo Văn phòng Quốc hội, Hà Nội, 2009.

[5] United Nations Development Programme - UNDP, *Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam,* Báo cáo khả khát do UNDP thực hiện, Hà Nội, 2016.

**GENDER EQUALITY LAW (2007 - 2017):**

**PRACTICAL AND 10 YEARS OF EXPERIENCE**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Master. Nguyen Van Dong**  *Director, Vietcess Training Skills International Center*  *Email: nguyendong.sw@gmail.com* |

***Abstract:*** *Along with the countries in the world, Vietnam has signed to join "The United Nations Convention to eliminate all forms of discrimination against women" and signed implementation 8 millennium goals, including the goal of promoting gender equality. Post analysis and interpretation of the guidelines and policies of the Party and State for gender equality work. At the same time, to clarify the situation of gender equality legislation later stage; thereby pointing out the lessons learned during the implementation of gender equality legislation in 10 years of gender equality (2007-2017).*

***Keyword:*** *gender equality; the work of gender equality; gender equality law.*

**Thông tin liên hệ tác giả:**

- Họ tên: **Nguyễn Văn Đồng**

- Học vị: **Thạc sĩ** **Luật học**

- Chức vụ: **Giám đốc**

- Cơ quan: **Trung tâm Đào tạo Kỹ năng Quốc tế Vietcess**

- Địa chỉ liên hệ: **Phòng** **12A5 - tầng 13, Tòa A - Licogi 13, số 164 Khuất Duy Tiến, Thanh Xuân, Hà Nội**

- Điện thoại liên hệ: **0987.089.398**

- Email: **nguyendong.sw@gmail.com**