

ĐẠI HỌC HUẾ
VIỆN ĐÀO TẠO MỞ VÀ CÔNG NGHỆ THÔNG TIN

TS. HOÀNG THỊ HẢI YẾN

GIÁO TRÌNH
LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC HUẾ
Huế, 2020

Biên mục trên xuất bản phẩm của Thư viện Quốc gia Việt Nam

Hoàng Thị Hải Yến

Giáo trình Luật Bình đẳng giới / Hoàng Thị Hải Yến. - Huế : Đại học Huế, 2020. - 191tr. ; 24cm

ĐTTS ghi: Đại học Huế. Viện Đào tạo Mở và Công nghệ thông tin.
- Thư mục: tr. 188-191

1. Pháp luật 2. Luật bình đẳng giới 3. Giáo trình
342.597080711 - dc23

DUF0326p-CIP

Mã số sách: GT/84-2020

LỜI NÓI ĐẦU

Ngay từ giai đoạn đầu tiên của xã hội loài người, vấn đề giới đã thể hiện rất rõ trong các tập đoàn người ở hình thức tổ chức thị tộc, bộ lạc. Đầu tiên, đó là sự thống trị của người phụ nữ trong gia đình và xã hội, rồi sau đó do sự thay đổi về các điều kiện kinh tế, ý thức xã hội, phong tục, tập quán, khi xuất hiện nhà nước thì địa vị của người đàn ông đã được thay đổi và thay vào đó là chế độ phụ quyền: “Chế độ mẫu quyền bị lật đổ là sự thất bại lịch sử có tính chất toàn thể giới của giới phụ nữ”¹. Kể từ đó, chế độ phụ quyền đã tồn tại một cách dai dẳng theo sự phát triển của xã hội loài người. Và “sự đối lập giai cấp đầu tiên xuất hiện trong lịch sử trùng với sự phát triển của sự đối kháng giữa chồng và vợ, trong hôn nhân cá thể, sự áp bức đầu tiên là trùng với sự nô dịch của đàn ông đối với đàn bà,... biểu lộ rõ ràng mâu thuẫn giữa người đàn ông với người đàn bà, kết quả thống trị độc nhất của chồng là một hình ảnh thu nhỏ của những mặt đối lập và những mâu thuẫn trong đó, từ đầu thời kì văn minh, xã hội chia thành giai cấp vận vận động mà không thể nào giải quyết được...”².

Bình đẳng giới là một trong những mục tiêu quan trọng được Đảng, Nhà nước đặt ra trong thời kỳ đổi mới. Hiện nay, mặc dù có nhiều tiến bộ nhưng bất bình đẳng giới và phân biệt đối xử với phụ nữ vẫn hiện diện trong xã hội. Khi viết lời tựa cho bản tiếng Việt của tác phẩm *Lean In – Dấn thân*, bà Tôn Nữ Thị Ninh, Nguyên Đại sứ Việt Nam tại Liên minh châu Âu và Bỉ, Nguyên Phó chủ nhiệm Ủy ban Đối ngoại Quốc hội, đã đồng tình với nhận xét của tác giả cuốn sách rằng: “Sự thật thẳng thừng là đàn ông vẫn đang lãnh đạo thế giới”; và “Cuộc cách mạng (đòi hỏi bình đẳng giới) của chúng ta đã chững lại rồi” và rằng “Những thành quả xã hội không bao giờ là thứ được ban cho, mà

¹ C. Mác – Ph. Ăngghen (tuyển tập VI) (1984), Nxb. Sự thật, H, tr. 95.

² C. Mác – Ph. Ăngghen (tuyển tập VI) (1984), Nxb. Sự thật, H, tr. 106, 109.

chúng ta phải dành lấy chúng”³. Trong bối cảnh đó, ở Việt Nam cũng như trên thế giới, việc nghiên cứu và giảng dạy về Luật Bình đẳng giới dưới góc độ như một môn học trong các trường học nói chung và tại các cơ sở đào tạo luật nói riêng, đã được quan tâm trong thập kỷ gần đây.

Tìm hiểu *giáo trình Luật Bình đẳng giới*, bạn đọc sẽ nhận thức được các vấn đề lý luận cơ bản về giới, bình đẳng giới, luật bình đẳng giới, các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới, sự phát triển của pháp luật bình đẳng giới trên thế giới và tại Việt Nam. Nội dung bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới cũng như trách nhiệm thực hiện, bảo đảm bình đẳng giới và thanh tra, giám sát, xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới sẽ được trình bày một cách có hệ thống và logic trong giáo trình, là cơ sở giúp người đọc nhận diện được vấn đề giới trong thực tiễn đời sống từ góc nhìn pháp lý, đồng thời có khả năng áp dụng pháp luật về bình đẳng giới để giải quyết các tình huống thực tế.

Mặc dù được biên soạn công phu, song giáo trình Luật Bình đẳng giới không khỏi có những thiếu sót. Rất mong nhận được ý kiến đóng góp của quý vị để giáo trình được hoàn thiện trong lần tái bản sau.

Xin chân thành cảm ơn!

³ Lời tựa của bà Tôn Nữ Thị Ninh, Nguyên Đại sứ Việt Nam tại Liên minh châu Âu và Bỉ, Nguyên Phó chủ nhiệm Ủy ban Đối ngoại Quốc hội cho bản tiếng Việt của tác phẩm *Lean In - Dẫn thân*; Tác giả: Sheryl Sandberg, Người dịch: Trần Thị Ngân Tuyền; NXB Trẻ, Tp Hồ Chí Minh, 2019.

MỤC LỤC

	Trang
Chương 1. Khái niệm giới, Luật Bình đẳng giới và những nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới	1
1.1. Khái niệm giới và giới tính	1
1.1.1. Khái niệm giới và đặc điểm của giới	1
1.1.1.1. Khái niệm giới	1
1.1.1.2. Các đặc điểm của giới	5
1.1.2. Khái niệm giới tính và đặc điểm của giới tính	7
1.1.2.1. Khái niệm giới tính	7
1.1.2.2. Các đặc điểm của giới tính	8
1.2. Khái niệm và đặc điểm của bình đẳng giới	9
1.2.1. Khái niệm bình đẳng giới	9
1.2.2. Đặc điểm của bình đẳng giới	11
1.2.3. Nội dung của bình đẳng giới	13
1.3. Khái quát chung về Luật Bình đẳng giới	16
1.3.1. Khái niệm Luật Bình đẳng giới	16
1.3.2. Đối tượng điều chỉnh và phạm vi điều chỉnh của Luật Bình đẳng giới	18
1.3.2.1. Đối tượng điều chỉnh của Luật Bình đẳng giới	18
1.3.2.2. Phạm vi điều chỉnh của Luật Bình đẳng giới	21
1.3.3. Sự cần thiết ban hành Luật Bình đẳng giới	23
1.4. Các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới	28
1.4.1. Khái niệm và ý nghĩa của nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới	28

1.4.1.1. Khái niệm nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới	28
1.4.1.2. Ý nghĩa của các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới	31
1.4.2. Hệ thống các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới	31
1.4.2.1. Nguyên tắc nam, nữ bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình	32
1.4.2.2. Nguyên tắc nam nữ không bị phân biệt đối xử về giới	33
1.4.2.3. Nguyên tắc biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới không bị coi là phân biệt đối xử về giới	35
1.4.2.4. Nguyên tắc chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ không bị coi là phân biệt đối xử về giới	36
1.4.2.5. Nguyên tắc bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi pháp luật	37
1.4.2.6. Nguyên tắc thực hiện bình đẳng giới là trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân	38
CÂU HỎI ÔN TẬP CHƯƠNG 1	39
Chương 2. Sự phát triển của pháp luật bình đẳng giới	40
2.1. Từ chủ nghĩa nữ quyền đến sự phát triển lý thuyết giới	40
2.1.1. Làn sóng nữ quyền thứ nhất	43
2.1.2. Làn sóng nữ quyền thứ hai	44
2.1.3. Làn sóng nữ quyền thứ ba	46
2.2. Sự phát triển của pháp Luật Bình đẳng giới trên thế giới	50
2.2.1. Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW)	52

2.2.2. Tuyên bố và Cương lĩnh hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ đến năm 2000 (Cương lĩnh Bắc Kinh, Trung Quốc)	54
2.2.3. Văn kiện “Phụ nữ năm 2000: Bình đẳng giới - Phát triển và hòa bình cho thế kỷ 21”	55
2.3. Sơ lược quá trình phát triển của pháp Luật Bình đẳng giới ở Việt Nam từ Cách mạng tháng 8 đến nay	59
2.3.1. Giai đoạn từ 1945 đến 1954	59
2.3.2. Giai đoạn từ 1954 đến 1975	61
2.3.3. Giai đoạn từ 1975 đến nay	61
2.4. Nguồn của Luật Bình đẳng giới	63
2.4.1. Hiến pháp năm 2013	64
2.4.2. Luật Bình đẳng giới năm 2006	64
2.4.3. Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014	65
2.4.4. Luật Phòng, chống bạo lực gia đình năm 2007	66
2.4.5. Luật Phòng chống buôn bán người năm 2011	66
2.4.6. Bộ luật Dân sự 2015	66
2.4.7. Bộ luật Lao động 2012	67
2.4.8. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014	67
2.4.9. Bộ luật Hình sự 2015 (sửa đổi, bổ sung 2017)	68
2.4.10. Luật tổ chức Quốc hội năm 2014	68
2.4.11. Luật tổ chức chính quyền địa phương 2015	69
2.4.12. Luật Giáo dục năm 2019	69
2.4.13. Luật Trẻ em năm 2016	70
2.4.14. Các văn bản dưới Luật	70
CÂU HỎI ÔN TẬP CHƯƠNG 2	71

Chương 3. Nội dung bình đẳng giới và các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới	72
3.1. Nội dung bình đẳng giới	72
3.1.1. Khái niệm nội dung bình đẳng giới	72
3.1.2. Bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội	73
3.1.2.1. Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị	74
3.1.2.2. Bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế	79
3.1.2.3. Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động	83
3.1.2.4. Bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ	93
3.1.2.5. Bình đẳng giới trong lĩnh vực văn hóa, thông tin và thể dục thể thao	96
3.1.2.6. Bình đẳng giới trong lĩnh vực y tế	98
3.1.3. Bình đẳng giới trong gia đình	104
3.1.3.1. Khái niệm bình đẳng giới trong gia đình	104
3.1.3.2. Ý nghĩa của bình đẳng giới trong gia đình	107
3.1.3.3. Nội dung của bình đẳng giới trong gia đình	110
3.2. Biện pháp bảo đảm bình đẳng giới	122
3.2.1. Khái niệm, mục đích, ý nghĩa của biện pháp bảo đảm bình đẳng giới	122
3.2.1.1. Khái niệm biện pháp bảo đảm bình đẳng giới	122
3.2.1.2. Mục đích của biện pháp bảo đảm bình đẳng giới	123
3.2.1.3. Ý nghĩa của biện pháp bảo đảm bình đẳng giới	125
3.2.2. Nội dung các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới	126
3.2.2.1. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới	126

3.2.2.2. Biện pháp bảo đảm các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới trong việc hoàn thiện hệ thống pháp luật	136
3.2.2.3. Biện pháp lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật	138
3.2.2.4. Biện pháp thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới	144
3.2.2.5. Biện pháp bảo đảm bình đẳng giới bằng nguồn tài chính	147
CÂU HỎI ÔN TẬP CHƯƠNG 3	148
Chương 4. Trách nhiệm thực hiện, bảo đảm bình đẳng giới và thanh tra, giám sát, xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới	150
4.1. Trách nhiệm thực hiện và bảo đảm bình đẳng giới của cơ quan, tổ chức, gia đình và cá nhân	150
4.1.1. Trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới	150
4.1.1.1. Trách nhiệm của Chính phủ	150
4.1.1.2. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	151
4.1.1.3. Trách nhiệm của Bộ các cơ quan ngang Bộ	152
4.1.1.4. Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân các cấp	153
4.1.2. Trách nhiệm của các cơ quan tham gia quản lý nhà nước về bình đẳng giới	156
4.1.3. Phối hợp quản lý nhà nước về bình đẳng giới	157
4.1.3.1. Nguyên tắc phối hợp thực hiện quản lý nhà nước về bình đẳng giới	158
4.1.3.2. Nội dung phối hợp thực hiện quản lý nhà nước về bình đẳng giới	159

4.1.4. Trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức khác trong việc thực hiện bảo đảm bình đẳng giới	160
4.1.5. Trách nhiệm của gia đình	160
4.1.6. Trách nhiệm của công dân	161
4.2. Thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới	162
4.2.1. Thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới	162
4.2.1.1. Khái niệm thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới	162
4.2.1.2. Cơ quan thanh tra việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới	162
4.2.1.3. Nhiệm vụ, quyền hạn của thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới	166
4.2.2. Giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới	167
4.2.2.1. Khái niệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới	167
4.2.2.2. Những nội dung cụ thể của hoạt động giám sát việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới	168
4.2.3. Xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới	171
4.2.3.1. Khái niệm vi phạm pháp luật về bình đẳng giới	171
4.2.3.2. Các hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới	171
4.2.4. Nguyên tắc xử lý hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới	181
4.2.5. Các hình thức xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới	183
4.2.5.1. Xử lý kỷ luật	183
4.2.5.2. Xử lý hành chính	183

4.2.5.3. Xử lý hình sự	184
4.2.5.4. Xử lý dân sự	186
CÂU HỎI ÔN TẬP CHƯƠNG 4	187
TÀI LIỆU THAM KHẢO	188

BẢNG CHỮ VIẾT TẮT

STT	Tên viết tắt	Thay cho
1	CEDAW	Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ ngày 18/12/1979
2	<i>tlđđ</i>	Tài liệu đã dẫn

Chương 1

KHÁI NIỆM GIỚI, LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ NHỮNG NGUYÊN TẮC CƠ BẢN VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

1.1. Khái niệm giới và giới tính

1.1.1. Khái niệm giới và đặc điểm của giới

1.1.1.1. Khái niệm giới

Trên thế giới, thuật ngữ “*giới*” theo tiếng Anh là “gender” mới bắt đầu được sử dụng trong các tài liệu khoa học xã hội của một số nước công nghiệp tiên tiến cách đây chưa đầy 30 năm. Thuật ngữ “*giới*” mới được du nhập vào Việt Nam khoảng 20 năm trở lại đây.

Khái niệm “*giới*” ban đầu xuất phát từ khái niệm “Phụ nữ trong phát triển” (Women in development - WID). Đây là quan điểm được tính đến trong chính sách và chương trình kinh tế-xã hội của một số nước đang phát triển vào cuối những năm 1970 đầu những năm 1980¹. Quan điểm WID đòi hỏi phải thu hút sự tham gia đầy đủ của phụ nữ vào quá trình phát triển với tư cách là người thụ hưởng và người thực hiện mục tiêu phát triển. Quan điểm này xuất phát bằng việc chấp nhận (mà không phê phán) các cấu trúc xã hội hiện có và chỉ chú trọng tới việc làm thế nào để phụ nữ có thể tham gia nhiều hơn vào các hoạt động phát triển hiện tại. Quan điểm này đưa ra các biện pháp chiến lược như: xây dựng các dự án chỉ dành riêng cho phụ nữ, chú trọng tới hoạt động đào tạo, huấn luyện và công việc sản xuất của phụ

¹ Nguyễn Thị Phương (2017), “Từ “Phụ nữ trong phát triển” đến “Giới và phát triển” với vấn đề tham gia chính trị của phụ nữ ở Việt Nam”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, ngày 07/03/2017, <http://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nguyen-cu/-/2018/43836/tu-%E2%80%9Cphu-nu-trong-phat-trien%E2%80%9D-den-%E2%80%9Cgioi-va-phat-trien%E2%80%9D-voi-van-de-tham-gia-chinh-tri-cua-phu-nu-o-viet-nam.aspx>.

nữ - thường thông qua các dự án tín dụng và tăng thu nhập. Hội nghị thế giới về phụ nữ lần thứ ba tổ chức tại Nairobi năm 1985 đã thể hiện rõ quan điểm WID qua việc áp dụng chiến lược nâng cao vị thế của phụ nữ trong thập kỷ tiếp theo. Kết quả của việc áp dụng quan điểm WID là rõ ràng, ví dụ mức sinh của phụ nữ giảm, tỷ lệ tử vong của người mẹ giảm, tuổi thọ của phụ nữ tăng.

Tuy nhiên, quan điểm WID bị phê phán là quá nhấn mạnh vào phụ nữ, vô hình chung đã làm tăng gánh nặng cho phụ nữ: họ vừa phải tham gia lao động xã hội, vừa phải thực hiện các vai trò khác nhau trong tái sản xuất xã hội. Ví dụ, ở Việt Nam trong một thời gian dài, phụ nữ được coi là đối tượng chính của các chiến dịch tuyên truyền thực hiện các biện pháp tránh thai hiện đại. Tỷ lệ phụ nữ đang có chồng chấp nhận đặt vòng tránh thai tăng mạnh trong những năm 1980-1990. Điều này đã tạo ra quan niệm không đúng rằng vấn đề kế hoạch hóa gia đình là vấn đề của phụ nữ. Như vậy, quan điểm WID coi phụ nữ là những đối tượng thụ hưởng bị động của quá trình phát triển, và các vấn đề mà phụ nữ quan tâm được xem xét một cách độc lập và được coi là các vấn đề riêng biệt. Phương pháp này chưa giải quyết được các nguyên nhân sâu xa của tình trạng bất bình đẳng giới.

Vào giữa những năm 1990 quan điểm WID được đổi mới bằng cách nhấn mạnh sự công bằng giới (Gender equity) và tăng quyền năng của phụ nữ (Women's empowerment). Những đổi mới này đã giúp quan điểm WID chuyển trọng tâm từ vấn đề phụ nữ sang vấn đề giới, từ người hưởng lợi thụ động sang người tiếp cận và sử dụng bình đẳng với nam giới các nguồn lực và các dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Sau Hội nghị Liên hợp quốc lần thứ IV về phụ nữ họp tại Bắc Kinh vào năm 1995, quan niệm về giới đã có bước phát triển mới về lý luận, biểu hiện ở việc làm sáng tỏ mục đích và phương tiện: sự công bằng giới (Gender equity) là phương tiện để đạt mục đích bình đẳng giới (Gender equality). Bình đẳng giới lại là phương tiện để cải thiện phúc lợi của nữ giới và nam giới, trẻ em gái và trẻ em trai. Ví dụ, theo quan điểm này, bình đẳng giới trong kinh tế đòi hỏi phải thừa nhận và đối xử bình đẳng giữa nam và nữ trong tiếp cận các nguồn lực và việc

làm. Kết quả của sự phát triển này là hình thành quan điểm mới: “Giới và phát triển” (Gender anh development - GAD) thay thế quan điểm WID.

Cuối thế kỷ XX đầu thế kỷ XXI, kết quả của sự phát triển quan niệm về giới dẫn đến thành quan điểm mới: “Giới và phát triển” (Gender anh development - GAD) thay thế quan điểm WID. Quan điểm GAD² thay vì chỉ tập trung vào phụ nữ, đã quan tâm đến mối quan hệ giữa phụ nữ và nam giới, đối mặt với sự bất bình đẳng về quyền lực và trong việc ra quyết định, tìm cách giải quyết các nguyên nhân sâu xa của tình trạng bất bình đẳng giới, đáp ứng những trải nghiệm cuộc sống khác nhau của nam giới và phụ nữ thông qua việc xem xét và giải quyết vấn đề giới với sự tham gia của cả nữ và nam trong tất cả các phương diện của sự phát triển từ kinh tế, giáo dục, chính trị đến sức khỏe nhằm bảo đảm rằng mọi thành viên trong xã hội được thụ hưởng thành quả phát triển một cách bình đẳng. Một phát hiện quan trọng của việc áp dụng quan điểm GAD là vấn đề giới không phải là vấn đề của phụ nữ hay là vấn đề về phụ nữ, mà vấn đề giới có thể là vấn đề của nam giới nhưng nữ giới là người gánh chịu hậu quả. Ví dụ, bạo lực giới trong gia đình là vấn đề “vũ phu” do nam giới thiếu văn hóa hoặc đơn giản là do nghiện rượu hoặc nam giới bị thất nghiệp không có thu nhập, và tác hại của sự vũ phu là hành vi bạo lực gây tổn thương tới sức khỏe của người phụ nữ. Quan điểm GAD đòi hỏi phải có chiến lược mới để tăng cường bình đẳng giới tiến tới nâng cao phúc lợi giới, đã xuất hiện tiếp cận giới nhấn mạnh vào quyền con người của nữ giới và nam giới. Theo đó, bình đẳng giới chỉ có thể đạt được với sự tham gia của nữ giới và nam giới. Đặc biệt là sự hình thành cả một chiến lược đưa vấn đề giới thành xu thế chủ đạo của sự phát triển, gọi là “xu thế chủ đạo giới” (Gender mainstreaming) hay là “lồng ghép giới” (Gender integration), có nghĩa là chiến lược nhằm đặt được sự bình đẳng giới trên phạm vi sâu rộng của đời sống xã hội bằng cách đưa các yếu tố giới vào quá trình hoạch định và thực hiện chính sách phát triển kinh tế-xã hội.

² Nguyễn Thị Phương (2017), “Từ “Phụ nữ trong phát triển” đến “Giới và phát triển” với vấn đề tham gia chính trị của phụ nữ ở Việt Nam”, *tlđd*.

Dưới góc độ xã hội học, “Khái niệm giới không chỉ đề cập đến nam và nữ mà cả mối quan hệ giữa nam và nữ. Trong mối quan hệ ấy có sự phân biệt về vai trò, trách nhiệm, hành vi hoặc sự mong đợi mà xã hội đã quy định cho mỗi giới. Những quy định, mong đợi xã hội này phù hợp với đặc điểm văn hóa, chính trị, kinh tế, xã hội và tôn giáo; vì thế nó luôn biến đổi theo các giai đoạn lịch sử và có khác biệt giữa các cộng đồng, xã hội”³. Theo đó, giới được coi như một sản phẩm của xã hội - văn hóa và cần được nghiên cứu trong một bối cảnh xã hội cụ thể. “Giới là một hệ thống cấu trúc trong các thiết chế xã hội”. Giới được tạo thành không chỉ trong gia đình hoặc trong quan hệ giữa các cá nhân, mà còn trong cấu trúc của tất cả các thiết chế xã hội chủ yếu, bao gồm trường học, tôn giáo, kinh tế và chính trị. Do vậy, “giới là một thuật ngữ để chỉ vai trò xã hội, hành vi ứng xử xã hội và những kỳ vọng liên quan đến nam và nữ”⁴.

Một cách chung nhất, giới là “khái niệm dùng để chỉ những đặc trưng xã hội của nam và nữ”⁵.

Một khái niệm khác rõ hơn: “Khái niệm giới (gender) chỉ mối quan hệ xã hội và tương quan giữa địa vị xã hội của nam và nữ trong bối cảnh xã hội cụ thể”⁶. Có thể thấy, dưới góc độ xã hội học, khái niệm này là đầy đủ, rõ ràng, chính xác và dễ hiểu.

Trong một giáo trình về giới, khái niệm giới được hiểu như sau: “Giới là những khác biệt về mặt xã hội giữa nam và nữ, là những hành vi, vai trò, vị thế của con người được dạy dỗ, mong đợi về mặt xã

³ Hoàng Bá Thịnh (2008), *Giáo trình Xã hội học về giới*, Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội, tr.41-42.

⁴ Hoàng Bá Thịnh (2008), *Giáo trình Xã hội học về giới*, tldđ, tr.41.

⁵ Lê Ngọc Hùng, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (Đồng chủ biên), Nguyễn Đình Tấn, Nguyễn Quý Thành (2000), *Xã hội học về giới và phát triển*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, tr.7.

⁶ Trần Thị Vân Anh, Lê Ngọc Hùng (1996), *Phụ nữ, giới và phát triển*, Nxb Phụ nữ, Hà Nội, tr.21.

hội và được xã hội coi là thuộc về nam giới, phụ nữ, trẻ em trai và trẻ em gái”⁷.

“Giới là một thuật ngữ để chỉ vai trò xã hội, hành vi ứng xử xã hội và những kỳ vọng liên quan đến nam và nữ”⁸.

Như vậy, theo quan điểm xã hội học, “giới” dùng để chỉ các đặc điểm, vị trí, vai trò và mối quan hệ xã hội giữa nam và nữ. Hay nói cách khác, giới là sự khác biệt giữa phụ nữ và nam giới trong quan hệ xã hội. Ví dụ, trong các xã hội mà quan hệ nam nữ không bình đẳng, nam giới thường làm nhiệm vụ quản trị, còn phụ nữ thường làm nhiệm vụ thừa hành, hoặc phụ nữ chỉ ở nhà nội trợ và phụ thuộc nam giới về mặt kinh tế, còn nam giới tham gia các hoạt động xã hội và quyết định các vấn đề quan trọng trong gia đình. Nói đến mối quan hệ giới là nói đến cách thức phân định xã hội giữa nam và nữ, liên quan đến hàng loạt các vấn đề thuộc về thể chế và xã hội, chứ không phải là mối quan hệ cá biệt giữa một nam giới và một phụ nữ nào đó.

Ở Việt Nam, trong lĩnh vực pháp lý, khái niệm "đàn bà", "đàn ông", "trai", "gái", "nam", "nữ", "phụ nữ", "nam giới",... đã được sử dụng trong các bản Hiến pháp cũng như nhiều văn bản pháp luật khác. Tuy nhiên, khái niệm “giới” lần đầu tiên được quy định tại Luật Bình đẳng giới năm 2006 được Quốc hội khóa XI kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29/11/2006, có hiệu lực từ ngày 01/07/2007. Theo khoản 1 Điều 5 Luật Bình đẳng giới: “Giới chỉ đặc điểm, vị trí, vai trò của nam và nữ trong tất cả các mối quan hệ xã hội”.

1.1.1.2. Các đặc điểm của giới

Giới là khái niệm dùng để chỉ các đặc điểm, vị trí, vai trò xã hội của nam và nữ trong các mối quan hệ xã hội giữa nam và nữ, do đó, giới có các đặc điểm sau:

- Giới được hình thành từ các quan điểm, quan niệm xã hội chứ không tự nhiên sinh ra. Giới là sản phẩm của xã hội và hình thành

⁷ Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam (2004), *Giáo trình dành cho giảng viên về lồng ghép giới trong hoạch định và thực thi chính sách*, Nxb Phụ nữ, Hà Nội, tr.37.

⁸ *Báo cáo nghiên cứu chính sách của Ngân hàng thế giới* (2001), “Đưa vấn đề giới vào phát triển”, Nxb Văn hóa - Thông tin, Hà Nội, tr. 2.

trong môi trường xã hội. Ví dụ, từ khi sinh ra, trẻ nam đã được dạy dỗ theo quan niệm con trai thì không được khóc, không được chơi búp bê, phải dũng cảm; con gái phải dịu dàng, phải giúp mẹ làm công việc nội trợ. Như vậy, sở dĩ phụ nữ thường làm nội trợ không phải vì họ là phụ nữ, mà vì họ đã được dạy bảo để làm việc đó từ khi còn nhỏ. Có những địa phương lại quan niệm phụ nữ phải đi cấy, làm việc nặng, còn đàn ông ở nhà chăm sóc con cái và làm nội trợ.

- Giới có tính đa dạng. Ví dụ, phụ nữ ở các quốc gia Hồi giáo thường chỉ ở trong nhà làm công việc nội trợ và phụ thuộc hoàn toàn vào nam giới; nhưng tại các quốc gia châu Á, phụ nữ lại đóng vai trò quan trọng trong hoạt động sản xuất nông nghiệp và đảm đương nguồn thu nhập chính của gia đình; còn tại các quốc gia phát triển phương Tây, phụ nữ tham gia nhiều vào các hoạt động cộng đồng, tham gia quản lý kinh tế, hoạt động lãnh đạo...

- Giới luôn thay đổi và vận động không ngừng theo thời gian và không gian. Điều kiện kinh tế - xã hội nào thì quy định sự khác biệt về giới trong xã hội đó. Khi điều kiện kinh tế - xã hội, văn hóa, phong tục, tập quán, tôn giáo, đạo đức cũng như thể chế xã hội (bao gồm pháp luật, đường lối, chủ trương, chính sách) thay đổi (theo không gian và thời gian) thì quan hệ giới cũng được hình thành khác nhau. Ví dụ, trước đây, ở các nước phương Tây chỉ có nam giới mới tham gia công việc xã hội và làm công tác quản lý, còn phụ nữ ở nhà nội trợ; ngày nay nam giới và phụ nữ đều tham gia công tác xã hội và san sẻ công việc gia đình, làm nội trợ và chăm sóc con cái.

- Giới nam (đặc điểm, vị trí, vai trò của nam trong quan hệ xã hội) và giới nữ (đặc điểm, vị trí, vai trò của nữ trong quan hệ xã hội) có thể thay đổi vai trò trong một quan hệ xã hội cụ thể. Ví dụ, trong gia đình phụ nữ thường đảm nhận công việc nội trợ nhưng nam giới cũng có thể giặt giũ, chăm sóc con cái và nấu ăn...; ngoài xã hội phụ nữ thường đóng vai trò là cấp dưới và là người thừa hành nhưng phụ nữ cũng có thể giữ các cương vị như tổng thống, chủ tịch nước hay chủ tịch hội đồng quản trị.

1.1.2. Khái niệm giới tính và đặc điểm của giới tính

1.1.2.1. Khái niệm giới tính

Trong cuộc sống xã hội, mỗi người thường được phân biệt trước tiên ở chỗ người đó là nam hay nữ. Khái niệm “nam, nữ” liên quan trực tiếp tới yếu tố sinh học, được quy định bởi cặp nhiễm sắc thể xác định giới tính, trong đó người mẹ luôn cho đứa con nhiễm sắc thể X. Người cha có thể cho con nhiễm sắc thể X hoặc nhiễm sắc thể Y. Nếu người con được nhận từ cha nhiễm sắc thể Y thì sẽ có giới tính nam (XY), nếu người con nhận từ cha nhiễm sắc thể X thì sẽ có giới tính nữ (XX). Như vậy, giới tính của đứa trẻ phụ thuộc vào người cha (người đàn ông) chứ không phải phụ thuộc vào người mẹ (người phụ nữ). Giới tính hầu như không thay đổi trong suốt quá trình sống của mỗi cá nhân từ khi sinh ra đến lúc chết đi. Trong một số trường hợp, vì những lý do khác nhau mà khi đứa trẻ được sinh ra do bộ phận sinh dục không rõ là nam hay nữ thì pháp luật cho phép phẫu thuật để xác định lại đúng giới tính của mình⁹.

Có nhiều định nghĩa khác nhau về giới tính. Theo tác giả Ann Oakley, thì giới tính (sex) là “những khác biệt sinh lý căn bản nhất giữa đàn ông và đàn bà, khác biệt về cơ quan sinh dục và những khả năng sinh sản”. Như vậy, sự phân biệt giới tính giữa nam và nữ được xác định trên cơ sở gen và có tính phổ quát rộng rãi¹⁰.

Tương tự như vậy, một cách định nghĩa khác: “Giống hay còn gọi là giới tính chỉ sự khác biệt giữa nam và nữ về mặt sinh học”¹¹. Sự khác biệt này chủ yếu liên quan đến chức năng sinh sản, tái sản xuất giống nòi và do các yếu tố tự nhiên chi phối. Khái niệm “giới tính” (giống, sex) được dùng để chỉ các đặc điểm sinh học của nam và nữ. Ví dụ, phụ nữ khắp nơi trên thế giới và từ xưa tới nay đều có khả năng

⁹ Điều 36 Bộ luật Dân sự 2015.

¹⁰ Hoàng Bá Thịnh (2008), *Giáo trình Xã hội học về giới, tldđ*, tr.37.

¹¹ Trần Thị Vân Anh, Lê Ngọc Hùng (1996), *Phụ nữ, giới và phát triển, tldđ*, tr.21.

sinh con và cho con bú bằng sữa mẹ. Còn nam giới từ xưa tới nay và ở mọi nơi trên thế giới đều có thể làm thụ thai.

Dưới góc độ pháp lý, Điều 5 khoản 2 Luật Bình đẳng giới quy định: “Giới tính chỉ các đặc điểm sinh học của nam, nữ”.

1.1.2.2. Các đặc điểm của giới tính

Giới tính chủ yếu gắn với quá trình tái sản xuất ra con người. Giới tính có các đặc điểm sau:

- Giới tính mang đặc trưng sinh học, được hình thành một cách tự nhiên, mang tính chất bẩm sinh. Giới tính là sản phẩm của quá trình di truyền, tiến hóa sinh học rất lâu dài. Ví dụ, phụ nữ thường không có ria mép, bộ não trung bình nặng 1263g, có buồng trứng và tử cung; nam giới thường có ria mép, bộ não trung bình nặng 1409g, có tinh trùng...

- Giới tính có đặc điểm đồng nhất. Ở mọi nơi trên thế giới các đặc điểm sinh học của nam và nữ đều giống nhau. Ví dụ, ở khắp mọi nơi trên thế giới phụ nữ đều có thể sinh con và cho con bú...

- Giới tính không thể thay đổi, vận động. Ví dụ, chỉ có phụ nữ mới sinh con và cho con bú, còn nam giới có thể làm thụ thai.

- Giới tính nam và giới tính nữ không thể thay đổi cho nhau trong một quan hệ xã hội nhất định.

Như vậy, giới tính là sản phẩm của quá trình tiến hóa tự nhiên về mặt sinh học của con người, không bị thay đổi theo thời gian và môi trường xã hội.

Sự phân biệt hai khái niệm “*giới tính*” và “*giới*” nhằm phân biệt hai loại đặc điểm của phụ nữ và nam giới: một loại đặc điểm do yếu tố sinh học quy định - đặc điểm giới tính; loại đặc điểm thứ hai do quan niệm xã hội và sự phân công lao động xã hội tạo nên - đặc điểm về giới. Từ đó, muốn đạt đến bình đẳng giới tức là bình đẳng xã hội giữa nam và nữ, vấn đề không phải là thay đổi các đặc điểm về giới tính, mà cần phải thay đổi quan niệm về vị trí, vai trò của phụ nữ và nam giới cũng như thay đổi cách phân công lao động trong gia đình và xã hội.

Trên thực tế, chúng ta chỉ có thể tác động làm thay đổi các đặc điểm và tính chất về “giới” chứ không thể làm biến đổi các đặc điểm và tính chất về “giới tính”. Ví dụ: việc mang thai và sinh con là chức năng về đặc điểm giới tính của phụ nữ, nhưng sự buồn khổ do việc sinh con gái và sự vui mừng do sinh con trai lại do yếu tố giới gây ra – nơi nào đề cao giá trị của con trai và coi thường con gái thì mới có sự đau khổ vì chỉ sinh được con gái mà không sinh được con trai. Từ đó, muốn hạn chế việc nạo phá thai liên quan đến giới tính thì phải tác động đến yếu tố giới: phải xây dựng quan điểm đối xử bình đẳng giữa con gái và con trai, nghiêm cấm các hành vi dẫn đến phân biệt đối xử với phụ nữ.

1.2. Khái niệm và đặc điểm của bình đẳng giới

1.2.1. Khái niệm bình đẳng giới

Bình đẳng giới là thuật ngữ mới trong xã hội hiện đại, về thực chất không ra khỏi nội dung của vấn đề bình đẳng nam nữ, là mục tiêu và thước đo trình độ phát triển của xã hội. Có nhiều cách hiểu khác nhau về bình đẳng giới. Có quan điểm cho rằng, bình đẳng giới là sự ngang bằng giữa nam giới và phụ nữ, nam giới như thế nào thì phụ nữ cũng như vậy. Đây chưa phải là cách hiểu đầy đủ về bình đẳng giới. Bình đẳng giới cần được hiểu một cách đầy đủ, toàn diện và khái quát hơn.

Bình đẳng giới theo quan niệm xã hội học là sự đối xử ngang quyền giữa hai giới nam và nữ, cũng như giữa các tầng lớp phụ nữ trong xã hội, có xét đến đặc điểm riêng của nữ giới, được điều chỉnh bởi các chính sách đối với phụ nữ một cách hợp lý. Hay nói cách khác, bình đẳng giới là sự thừa nhận, sự coi trọng ngang nhau đối với các đặc điểm giới tính và sự thiết lập các cơ hội ngang nhau đối với nữ và nam trong xã hội.

Ngân hàng thế giới đưa ra định nghĩa về bình đẳng giới như sau: “Bình đẳng giới theo nghĩa bình đẳng về luật pháp, về cơ hội - bao gồm sự bình đẳng trong việc tiếp cận nguồn nhân lực, vốn và các nguồn lực sản xuất khác, bình đẳng trong thù lao công việc và trong

tiếng nói”¹². Cách tiếp cận này không định nghĩa bình đẳng giới theo sự bình đẳng về thành quả.

Một cách hiểu khác đầy đủ hơn và tương đối phổ biến thì bình đẳng giới “là sự thừa nhận và coi trọng như nhau các đặc điểm giống và khác nhau giữa phụ nữ và nam giới. Nam giới và phụ nữ đều có vị thế bình đẳng và được tôn trọng như nhau. Phụ nữ và nam giới cùng: Có điều kiện bình đẳng để phát huy hết khả năng và thực hiện các mong muốn của mình; có cơ hội bình đẳng để tham gia, đóng góp và thụ hưởng từ các nguồn lực của xã hội và quá trình phát triển; được hưởng tự do và chất lượng cuộc sống bình đẳng; được hưởng thành quả bình đẳng trong mọi lĩnh vực của xã hội”¹³.

Dưới góc độ pháp lý, quan điểm “nam nữ bình quyền” của Đảng và Bác Hồ đã được xác định từ Cương lĩnh năm 1930, là một trong mười nhiệm vụ cốt yếu của Cách mạng Việt Nam, tiếp tục được khẳng định trong Nghị quyết của Đảng trong các nhiệm kỳ, được thể chế hóa trong các bản Hiến pháp và nhiều văn bản Luật. Theo Điều 5 khoản 3 Luật Bình đẳng giới: “Bình đẳng giới là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó”.

Để biết mức độ bình đẳng giới trong quá trình phát triển, Liên hợp quốc sử dụng một thước đo là “chỉ số phát triển giới” (Gender Development Index - GDI). GDI được lần đầu tiên được sử dụng tại Báo cáo phát triển người năm 1995. GDI là số liệu tổng hợp phản ánh thực trạng bình đẳng giới, được tính trên cơ sở tuổi thọ trung bình, trình độ giáo dục và thu nhập bình quân đầu người của nam và nữ (Điều 5 khoản 9 Luật Bình đẳng giới).

¹² *Báo cáo nghiên cứu chính sách của Ngân hàng thế giới* (2001), “Đưa vấn đề giới vào phát triển”, *tlđđ*, tr. 37.

¹³ Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam (2004), *Giáo trình dành cho giảng viên về lồng ghép giới trong hoạch định và thực thi chính sách*, *tlđđ*, tr.6.

Chỉ số phát triển giới (GDI) càng tiến tới bằng 1 thì càng bình đẳng, và càng lùi về 0 thì càng bất bình đẳng. Năm 2018, theo báo cáo của Chương trình Phát triển Liên Hợp quốc (UNDP), Việt Nam có kết quả tốt về khía cạnh bình đẳng giới. Chỉ số phát triển giới ở mức 1,003 đã đưa Việt Nam vào nhóm dẫn đầu trong số 5 nhóm gồm 166 nước trên toàn thế giới, xếp thứ 68/162 nước về chỉ số phát triển giới. Đặc biệt, tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội của Việt Nam lên tới 26,7% đã giúp Việt Nam nằm trong nhóm 1/3 các nước đứng đầu thế giới về tỷ lệ này¹⁴.

Mặt trái với bình đẳng giới là định kiến giới, là nhận thức, thái độ và đánh giá thiên lệch, tiêu cực về đặc điểm, vị trí, vai trò và năng lực của nam hoặc nữ (Điều 5 khoản 4 Luật Bình đẳng giới). Do các định kiến giới dẫn đến sự phân biệt đối xử đối với phụ nữ, cũng như sự phân biệt đối xử về giới.

Phân biệt đối xử đối với phụ nữ là bất kỳ sự phân biệt, loại trừ hay hạn chế nào dựa trên cơ sở giới tính có tác dụng hoặc nhằm mục đích làm tổn hại hoặc vô hiệu hóa việc phụ nữ được công nhận, hưởng thụ hay thực hiện một cách bình đẳng các quyền con người và những quyền tự do cơ bản trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa, dân sự và các lĩnh vực khác, bất kể tình trạng hôn nhân của họ (Điều 1 CEDAW). Theo Điều 5 khoản 5 Luật Bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới là việc hạn chế, loại trừ, không công nhận hoặc không coi trọng vai trò, vị trí của nam và nữ, gây bất bình đẳng giữa nam và nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình.

1.2.2. Đặc điểm của bình đẳng giới

- Tính ngang quyền: Để đạt được bình đẳng giới, phụ nữ cần được tạo điều kiện và cơ hội ngang bằng nam giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Ví dụ, cần có quy định như nhau (bình đẳng),

¹⁴ Chương trình Phát triển Liên Hợp quốc (2019), Báo cáo Phát triển con người 2019 tiêu đề “Bất bình đẳng trong phát triển con người ở thế kỷ 21: Không chỉ thu nhập, mức trung bình và hiện tại”, Lễ công bố báo cáo tại Việt Nam ngày 09/12/2019, Hà Nội.

chung cho phụ nữ và nam giới về hưởng thụ các quyền và gánh vác các nghĩa vụ. Đây là các quy định bình đẳng mang tính tối thiểu, không thể thiếu để đảm bảo về mặt pháp lý quyền bình đẳng nam nữ (công dân nam và nữ đều có quyền bầu cử, ứng cử; có quyền tự do kinh doanh theo quy định của pháp luật; có quyền tự do kết hôn và tự do ly hôn...).

- Tính ưu đãi: Do đặc điểm sinh học và truyền giống của phụ nữ khác biệt so với nam giới, để đạt được bình đẳng giới cần có sự đối xử ưu đãi, khuyến khích đặc biệt và hợp lý đối với phụ nữ. Ví dụ: phụ nữ phải đảm nhận chức năng sinh đẻ và nuôi con nhỏ, vì vậy pháp luật lao động quy định khi nữ lao động nghỉ thai sản họ vẫn được hưởng nguyên lương đồng thời được trợ cấp thai sản.

- Tính linh hoạt: Sự đối xử ưu đãi với phụ nữ cần được điều chỉnh linh hoạt trong từng hoàn cảnh lịch sử cụ thể, không mang tính bất biến. Ví dụ, do đặc điểm sinh học của phụ nữ nên phụ nữ thường có thể chất yếu hơn và sức chịu đựng kém hơn so với nam giới, vì vậy pháp luật các nước đều có quy định cấm tuyển dụng nữ lao động trong các ngành nghề lĩnh vực nguy hiểm, nặng nhọc. Tuy nhiên, khi khoa học kỹ thuật phát triển, điều kiện lao động được cải thiện, cần có sự điều chỉnh cho phù hợp nhằm loại bỏ quy định cấm này đối với các ngành nghề, lĩnh vực đã được cải thiện điều kiện lao động, để tạo thêm cơ hội có việc làm cho phụ nữ.

- Tính phân loại: Bình đẳng giới không chỉ được xem xét vị thế của phụ nữ và nam giới trong xã hội mà còn được xem xét giữa các tầng lớp phụ nữ thuộc các thành phần xã hội khác nhau trong các vùng lãnh thổ khác nhau, trong phạm vi quốc gia và trên thế giới. Ví dụ, quy định tăng độ tuổi nghỉ hưu đối với phụ nữ, thì mặt bằng chung này có thể có lợi cho nữ giới lao động trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, giảng dạy,... nhưng lại bất lợi đối với nữ giới ở khu vực lao động nặng nhọc, phụ nữ nông thôn và phụ nữ trong khu vực kinh tế phi tiền tệ (nội trợ). Như vậy, quy định trên chỉ đem lại mặt bằng ưu tiên hạn hẹp, dẫn đến làm dẫn khoảng cách đối xử và tạo ra phân biệt đối xử trong nữ giới nói chung.

1.2.3. Nội dung của bình đẳng giới

Từ các định nghĩa trên cho thể thấy, bình đẳng giới có thể được tiếp cận, xem xét từ nhiều góc độ khác nhau nhưng bao hàm những nội dung cơ bản sau:

- Nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau về mọi mặt, mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Vị trí, vai trò bình đẳng của nam và nữ được nhà nước và pháp luật thừa nhận và bảo vệ. Nam và nữ bình đẳng với nhau về quyền và thực hiện các quyền trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, pháp luật.

- Nam, nữ có điều kiện ngang nhau để phát huy hết khả năng và thực hiện các mong muốn của mình. Tuy nhiên, cần nhận thấy rằng, do đặc điểm sinh học khác nhau, phụ nữ và nam giới thực hiện chức năng sinh học khác nhau, nên việc tạo cơ hội và điều kiện cần phải tính đến những đặc thù khác biệt về giới tính giữa hai giới thì mới tạo điều kiện và cơ hội bình đẳng thật sự cho nam và nữ. Tôn trọng những điểm khác biệt về giới tính để tạo điều kiện và cơ hội phù hợp với hoàn cảnh cụ thể của người nam giới hoặc phụ nữ ở từng thời điểm, từng giai đoạn thì mới thật sự phát huy được năng lực của mỗi giới. Vì vậy, Điều 5 Luật Bình đẳng giới quy định: “Chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ không bị coi là phân biệt đối xử về giới” và “biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới không bị coi là phân biệt đối xử về giới”. Với chức năng sinh học của người phụ nữ là mang thai, sinh con và nuôi con bằng sữa mẹ, nên người phụ nữ cần được chăm sóc, bảo vệ về sức khỏe, y tế, cũng như đáp ứng các nhu cầu khác, nhằm đảm bảo sức khỏe sinh sản, tạo điều kiện tốt cho việc tái sản xuất con người và chất lượng nòi giống của thế hệ tương lai. Như vậy, coi trọng các đặc điểm khác nhau về giới tính không phải là sự phân biệt đối xử về giới. Trên cơ sở tính đến những đặc thù về giới tính mà việc tạo cơ hội và điều kiện cho nam hay nữ không nhất thiết phải như nhau. Trong hoàn cảnh nhất định, việc tạo điều kiện, cơ hội cho giới này mà không cho giới kia không bị coi là phân biệt đối xử về giới. Ví dụ, giữa người nam và người nữ có đủ điều kiện như nhau, đều đáp ứng được các yêu cầu của việc đào tạo, học tập thì việc ưu tiên lựa chọn nữ để được đào

tạo, học tập là hợp lý, có quan điểm giới và không bị coi là phân biệt đối xử (điểm đ, điểm e khoản 1 Điều 19 Luật Bình đẳng giới).

- Nữ và nam có cơ hội ngang nhau để tham gia, đóng góp và thụ hưởng các nguồn lực của xã hội trong quá trình phát triển. Nguồn lực là tất cả những thứ con người cần có để thực hiện có hiệu quả hoạt động nào đó theo mong muốn của bản thân. Nguồn lực có thể là vốn, công cụ sản xuất, đất đai, thông tin, kiến thức khoa học kỹ thuật... Lợi ích là các thành quả của lao động đem lại chất lượng cuộc sống tốt hơn cho con người. Lợi ích có thể là lợi ích vật chất như tiền, lương thực, thực phẩm, nước sạch, chất đốt,... hoặc lợi ích tinh thần như kiến thức khoa học kỹ thuật, văn hóa, uy tín, danh dự,... hoặc phúc lợi xã hội như các dịch vụ y tế, chăm sóc sức khỏe, giáo dục, an sinh xã hội, bảo hiểm...

Tiếp cận nguồn lực là “khả năng của một cá nhân có thể sử dụng một nguồn lực nào đó”¹⁵. Ví dụ, cá nhân cần có đất để canh tác. Để có thể canh tác lâu dài, ổn định cá nhân cần được sử dụng đất đai một cách hợp pháp và quyền đó của cá nhân phải được nhà nước công nhận và bảo vệ bằng pháp luật thông qua việc cơ quan có thẩm quyền giao đất cho cá nhân, hộ gia đình, hoặc vay vốn để mở rộng sản xuất...

Kiểm soát nguồn lực là “khi một cá nhân có thể quyết định ai sử dụng nguồn lực, sử dụng nguồn lực đó như thế nào, hoặc khi nào thôi không sử dụng”¹⁶. Ví dụ, trong gia đình ai là người quyết định việc vay vốn, kinh doanh hoặc mở ngành nghề?... Người nào có quyền quyết định thì người đó thực hiện việc kiểm soát nguồn lực.

- Nam, nữ bình đẳng với nhau trong việc tham gia bàn bạc và ra quyết định. Điều này thể hiện mối quan hệ quyền lực giữa phụ nữ và nam giới ở mọi cấp độ: Gia đình, cơ quan, cộng đồng và xã hội. Phụ

¹⁵ Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam (2004), *Giáo trình dành cho giảng viên về lồng ghép giới trong hoạch định và thực thi chính sách, tldđ*, tr.9.

¹⁶ Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam (2004), *Giáo trình dành cho giảng viên về lồng ghép giới trong hoạch định và thực thi chính sách, tldđ*, tr.9.

nữ và nam giới đều có quyền tham gia bàn bạc và quyết định các vấn đề liên quan đến bản thân, đến các kế hoạch, chính sách phát triển kinh tế xã hội của Nhà nước, của địa phương. Trong gia đình, phụ nữ và nam giới có quyền bình đẳng như nhau trong việc bàn bạc và quyết định các vấn đề quan trọng liên quan đến lợi ích chung của gia đình, của con cái. Thông thường, việc ra quyết định dựa trên cơ sở của việc kiểm soát nguồn lực. Thực tế cho thấy, phụ nữ do ít có điều kiện tiếp cận các nguồn lực, khả năng thu nhập thấp hơn nam giới, vì thế kinh tế do vậy cũng thấp hơn nam giới nên quyền của phụ nữ trong việc quyết định phân bổ các nguồn lực trong gia đình cũng bị hạn chế. “Quyền hạn không bình đẳng và địa vị kinh tế xã hội thấp hơn so với nam giới cũng đã hạn chế khả năng của người phụ nữ trong việc tác động đến các quyết định trong cộng đồng cũng như ở cấp quốc gia”¹⁷. Vì vậy, để thực hiện được bình đẳng về quyền nói chung và quyền ra quyết định nói riêng giữa nam và nữ trước hết phải đảm bảo bình đẳng trong việc tiếp cận và kiểm soát nguồn lực. Sự bình đẳng về quyền và tiếng nói giữa nam và nữ đòi hỏi sự tham gia của phụ nữ tương xứng với sự tham gia của nam giới vào các cơ quan quản lý, lãnh đạo ở các cấp khác nhau.

- Nữ và nam có các quyền lợi ngang nhau trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Nam, nữ đều bình đẳng với nhau trong việc thụ hưởng các thành quả của sự phát triển. Nam giới và phụ nữ đều được hưởng lợi như nhau từ phúc lợi xã hội: Được chăm sóc sức khỏe, được hưởng bảo hiểm, được thụ hưởng các giá trị văn hóa, tinh thần, được trả công, trả lương bình đẳng...

Như vậy, bình đẳng giới không chỉ đơn giản là số lượng của phụ nữ và nam giới, hay trẻ em trai và trẻ em gái tham gia trong tất cả các hoạt động là như nhau, cũng không có nghĩa là nam giới và phụ nữ giống nhau, mà bình đẳng giới có nghĩa là nam giới và phụ nữ được công nhận và hưởng các vị thế ngang nhau trong xã hội, đồng thời, sự tương đồng và khác biệt giữa nam và nữ được công nhận. Từ đó, nam

¹⁷ Báo cáo nghiên cứu chính sách của Ngân hàng thế giới, Đưa vấn đề giới vào phát triển, *tłđđ*, tr.6.

và nữ có thể trải nghiệm những điều kiện bình đẳng để phát huy đầy đủ các tiềm năng của họ, có cơ hội để tham gia, đóng góp và hưởng lợi bình đẳng từ công cuộc phát triển của quốc gia trong các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa và xã hội. Bình đẳng giới vừa là vấn đề cơ bản về quyền con người vừa là yêu cầu về sự phát triển công bằng, hiệu quả và bền vững. Tuy nhiên, để đạt được bình đẳng giới thực chất cần có một quá trình lâu dài, với sự chuyển biến nhận thức một cách căn bản. Trong xã hội hiện nay còn tồn tại rất nhiều yếu tố gây ảnh hưởng tới bất bình đẳng giới như định kiến giới, phân công lao động theo giới, nhu cầu giới...

1.3. Khái quát chung về Luật Bình đẳng giới

1.3.1. Khái niệm Luật Bình đẳng giới

Với ý nghĩa là một môn học, Luật Bình đẳng giới là hệ thống các quan điểm, tư tưởng, khái niệm, đánh giá có tính chất lý luận về giới và pháp luật điều chỉnh các quan hệ giới, vấn đề bình đẳng giới cũng như phương pháp, cách thức giải quyết tình trạng bất bình đẳng giới.

Luật Bình đẳng giới có liên quan chặt chẽ với các kiến thức khoa học về giới. Bởi vì “trong xã hội tri thức ngày nay, một luật thiếu tinh thần khoa học là luật không có sức sống, không có hiệu lực...”¹⁸. Trên cơ sở những nghiên cứu khoa học về giới, bình đẳng giới, bất bình đẳng giới, phương pháp giải quyết tình trạng bất bình đẳng giới,... để xây dựng các quy phạm pháp luật về giới cho phù hợp, khoa học. Các khái niệm, thuật ngữ khoa học về giới và bình đẳng giới được thể hiện dưới hình thức các quy phạm pháp luật, làm cơ sở pháp lý điều chỉnh các quan hệ giới và bình đẳng giới. Vì vậy, nghiên cứu Luật Bình đẳng giới cần phải nghiên cứu những kiến thức cơ bản về giới, từ đó có cơ sở nền tảng cho việc phân tích các quy phạm pháp luật điều chỉnh về giới và bình đẳng giới.

¹⁸ Lê Ngọc Hùng (2006), “Dự thảo Luật Bình đẳng giới nhìn từ góc độ khoa học”, *Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới*, số 1/2006, Viện Gia đình và giới, Viện Khoa học xã hội Việt Nam, tr.4.

Mặt khác, quan hệ giới và bình đẳng giới không chỉ được điều chỉnh bởi Luật Bình đẳng giới. Trong các ngành luật khác (như luật hiến pháp, luật dân sự, luật hôn nhân và gia đình, luật lao động...) đã có những quy định về quyền bình đẳng giữa nam và nữ. Tuy nhiên, các quy định của Luật Bình đẳng giới là những quy định có tính nguyên tắc, xuyên suốt và có ý nghĩa chỉ đạo đối với các quy phạm pháp luật khác để đảm bảo bình đẳng giới. Pháp luật về bình đẳng giới phải xác định được mối quan hệ giữa Luật Bình đẳng giới với các luật khác để đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ và khoa học trong các quy phạm pháp luật điều chỉnh quan hệ giới và bình đẳng giới.

Với ý nghĩa là một văn bản pháp luật, Luật Bình đẳng giới là hình thức chứa đựng các quy phạm pháp luật điều chỉnh các quan hệ về giới nhằm đạt được mục tiêu bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Luật Bình đẳng giới đầu tiên ở Việt Nam được Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29/11/2006 và có hiệu lực từ ngày 01/7/2007. Luật Bình đẳng giới gồm 44 điều với 6 chương, quy định về mục tiêu bình đẳng giới, các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới, bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, trách nhiệm thực hiện bình đẳng giới, thanh tra, giám sát, xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới. Luật Bình đẳng giới là công cụ pháp lý quan trọng để giải quyết tình trạng phân biệt đối xử về giới, bất bình đẳng giới, nhằm xác lập bình đẳng giới thực chất giữa nam và nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình.

Tư tưởng bình đẳng giữa nam và nữ đã được thể hiện trong pháp luật nước ta từ những văn bản pháp luật đầu tiên của Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hòa. Hiến pháp năm 1946 - bản Hiến pháp đầu tiên của nhà nước ta đã ghi nhận quyền bình đẳng giữa nam và nữ về mọi mặt (Điều 9). Từ đó, quyền bình đẳng nam nữ tiếp tục được khẳng định trong hệ thống pháp luật Việt Nam qua các bản Hiến pháp và các văn bản pháp luật khác. Tuy nhiên, một số quy định về bình đẳng nam nữ còn “trung tính về giới”, tức là chưa xem xét và tính đến những khác biệt về giới tính giữa nam và nữ. Do đó, các quy định bình đẳng

nhau giữa nam và nữ trên thực tế không tạo điều kiện, cơ hội cho nữ giới trong việc tiếp cận các nguồn lực cũng như thụ hưởng các thành quả của sự phát triển như nam giới, tức là không tạo ra được sự bình đẳng thực chất như mong đợi. Một số quy định theo hướng “ưu tiên” đối với phụ nữ nhưng thực tế lại là rào cản, hạn chế cơ hội tiếp cận việc làm, hạn chế khả năng phát triển của phụ nữ, dẫn tới sự không bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ. Ví dụ: Quy định tuổi nghỉ hưu của lao động nữ sớm hơn so với nam giới thực chất đã hạn chế khả năng được đào tạo, được đề bạt, do đó đã hạn chế cơ hội và khả năng phát triển của nữ so với nam trong thực tế. Trên cơ sở các nghiên cứu về giới và bình đẳng giới, pháp luật về bình đẳng giới cần tiếp cận các quy định về bình đẳng không chỉ giữa nam và nữ mà cần phải có quan điểm giới, tức là cần tính đến sự khác biệt về giới tính và ảnh hưởng của các quan hệ giới đến hiệu quả của các quy phạm pháp luật điều chỉnh vấn đề bình đẳng giới.

Luật Bình đẳng giới năm 2006 là văn bản pháp luật đầu tiên của Nhà nước ta điều chỉnh một cách trực tiếp các quan hệ giới nhằm xác lập bình đẳng giới, là sự tiếp tục phát triển, hoàn thiện tư tưởng pháp luật về quyền bình đẳng nam nữ. Như vậy, hiện nay Luật Bình đẳng giới là văn bản quy phạm pháp luật có hiệu lực pháp lý cao nhất sau Hiến pháp về vấn đề bình đẳng giới. Việc ban hành Luật Bình đẳng giới không chỉ thể hiện quyết tâm của Chính phủ Việt Nam trong việc xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử nam, nữ mà còn là câu trả lời đầy đủ nhất về các khuyến nghị của Ủy ban CEDAW với Việt Nam trong việc thực hiện CEDAW, đồng thời góp phần tăng cường quản lý nhà nước bằng pháp luật và phát huy vai trò, khả năng của cả nam và nữ trong việc thực hiện mục tiêu “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”.

1.3.2. Đối tượng điều chỉnh và phạm vi điều chỉnh của Luật Bình đẳng giới

1.3.2.1. Đối tượng điều chỉnh của Luật Bình đẳng giới

Luật Bình đẳng giới điều chỉnh các quan hệ về giới nhằm xác lập sự bình đẳng giới thực chất giữa nam và nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình.

Giới là mối quan hệ xã hội và tương quan giữa địa vị xã hội của nam và nữ trong bối cảnh xã hội cụ thể. Các quan hệ giới là những quan hệ khách quan, luôn tồn tại trong mọi chế độ xã hội. Quan hệ giới tồn tại trong các quan hệ nhân thân, quan hệ tài sản giữa nam và nữ cũng như hành vi xử lý giữa các chủ thể chi phối đến sự bình đẳng giới. Các quan hệ giới tồn tại trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, từ gia đình (như quan hệ giữa vợ và chồng, giữa cha mẹ và con, giữa anh chị em với nhau, giữa ông bà với các cháu, giữa các thành viên khác trong gia đình) đến quan hệ giới trong các lĩnh vực khác như kinh tế, chính trị, văn hóa... Việc điều chỉnh các quan hệ giới nhằm xác lập sự bình đẳng giới thực chất giữa nam giới và nữ giới trong tất cả các lĩnh vực. Ví dụ, trong lĩnh vực chính trị, Luật Bình đẳng giới xác lập sự bình đẳng nam nữ trong việc tham gia quản lý nhà nước, bình đẳng về quyền bầu cử, ứng cử, bình đẳng về quyền được đề bạt, bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo; Trong lĩnh vực kinh tế, nam, nữ bình đẳng về quyền thành lập doanh nghiệp, thực hiện các hoạt động sản xuất kinh doanh, quản lý, tiếp cận nguồn vốn, thị trường và nguồn lao động; Trong lĩnh vực giáo dục, con trai và con gái đều có quyền bình đẳng như nhau về quyền được học tập, vì vậy việc không cho con gái mà chỉ cho con trai đi học là phân biệt đối xử, là bất bình đẳng giới... Sự khác biệt quan trọng giữa sự điều chỉnh của Luật Bình đẳng giới với các luật khác là ở chỗ các quy phạm của Luật Bình đẳng giới điều chỉnh các mối quan hệ giữa nam giới và nữ giới trên cơ sở tính đến những đặc điểm đặc thù về giới tính của mỗi giới, tính đến những sự khác biệt giữa nam và nữ về nhu cầu, lợi ích, những vấn đề cần ưu tiên giải quyết của mỗi giới, tính đến những tác động của các quy phạm pháp luật đến nam giới và nữ giới,... nhằm đạt được sự bình đẳng giới thực chất giữa hai giới, chứ không chỉ là sự bình đẳng về hình thức.

Đối tượng điều chỉnh của Luật Bình đẳng giới không chỉ là các quan hệ giới giữa cá nhân mà còn bao gồm cả các quan hệ giữa cá nhân với cơ quan, tổ chức, nhà nước, giữa các cơ quan, các tổ chức với nhau và với nhà nước liên quan tới giới và vấn đề bình đẳng giới.

Luật Bình đẳng giới điều chỉnh hành vi xử sự của các chủ thể liên quan đến bình đẳng giới trong tất cả các lĩnh vực. Luật Bình đẳng giới điều chỉnh hành vi của các chủ thể bằng cách xác định các hành vi được phép làm và các hành vi bị nghiêm cấm, quy định các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, xác định trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, gia đình và cá nhân trong việc thực hiện bình đẳng giới cũng như xử lý các hành vi vi phạm bình đẳng giới.

Vấn đề bất bình đẳng giới vẫn còn tồn tại và cản trở sự phát triển của xã hội. Sự phân biệt đối xử về giới, khoảng cách giới vẫn còn tồn tại trong thực tế ở mọi lĩnh vực. Vì vậy, thực tế nữ giới không được tiếp cận và thụ hưởng các lợi ích, các nguồn lực như nam giới, không có điều kiện và cơ hội để phát huy khả năng của mình như nam giới... Luật Bình đẳng giới là cơ sở pháp lý để kiểm soát, hạn chế và xóa bỏ các hành vi gây ra tình trạng bất bình đẳng giới.

Như vậy, đối tượng điều chỉnh của Luật Bình đẳng giới là các quan hệ về giới nhằm xác lập sự bình đẳng giới thực chất giữa nam và nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình.

Các quan hệ xã hội do Luật Bình đẳng giới điều chỉnh có một số đặc điểm sau:

- Phát sinh và tồn tại trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, nhưng nó không tồn tại một cách độc lập, mà luôn gắn với từng quan hệ cụ thể giữa nam và nữ trong mọi lĩnh vực.

- Luôn bị chi phối và chịu ảnh hưởng sâu sắc bởi các điều kiện kinh tế, xã hội, lịch sử, văn hóa, đạo đức, phong tục tập quán, định kiến xã hội... Các quan hệ về giới có thể phát sinh một cách tự phát, nhưng cũng có thể tồn tại một cách có ý thức và được củng cố thông qua các thiết chế khác nhau như tôn giáo, đạo đức, pháp luật... Trong các chế độ xã hội khác nhau, các quan hệ giới cũng có bản chất khác nhau.

- Là những quan hệ chung nhất trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, có tính nguyên tắc, là nền tảng và là cơ sở pháp lý để các luật khác điều chỉnh một cách cụ thể và phù hợp với đặc trưng của mỗi ngành luật.

- Thường biến đổi theo các điều kiện kinh tế xã hội. Các quan hệ giới có thể thay đổi qua sự tác động của các quy phạm xã hội như quy phạm đạo đức, pháp luật. Sự điều chỉnh bằng pháp luật tới các quan hệ giới là cần thiết và có hiệu quả nhất nhằm xác lập bình đẳng giới thực chất ở mọi nơi, mọi lúc, mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, đảm bảo sự phát triển bền vững của đất nước. Mục tiêu bình đẳng giới chính là mục đích điều chỉnh của Luật Bình đẳng giới.

1.3.2.2. Phạm vi điều chỉnh của Luật Bình đẳng giới

Điều 1 Luật Bình đẳng giới quy định: “Luật này quy định nguyên tắc bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân trong thực hiện bình đẳng giới”. Như vậy, phạm vi điều chỉnh của Luật Bình đẳng giới bao gồm vấn đề sau:

Thứ nhất, nguyên tắc bình đẳng giới. Luật Bình đẳng giới quy định các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Các nguyên tắc này được thể hiện trong tất cả các quy phạm của luật, đồng thời là tư tưởng cần quán triệt và tuân thủ trong mọi văn bản pháp luật khác điều chỉnh các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Những quy phạm pháp luật nào không phù hợp hoặc trái với các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới đều cần loại bỏ. Các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới là cơ sở pháp lý quan trọng để hoạch định chương trình, kế hoạch, dự án,... cũng như thực hiện các chương trình đó ở mọi cấp, mọi ngành từ địa phương đến trung ương đảm bảo mục tiêu bình đẳng giới.

Luật Bình đẳng giới quy định các nguyên tắc bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, đồng thời tập trung vào một số vấn đề mà pháp luật hiện hành chưa có quy định hoặc đã quy định nhưng chưa cụ thể, đó là các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân trong việc thực hiện bình đẳng giới, các hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong các lĩnh vực và việc xử lý hành vi vi phạm đó.

Về các nguyên tắc bình đẳng giới, Luật Bình đẳng giới đã chuyển hóa đầy đủ các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới của CEDAW thành các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới của Việt Nam. Trong hệ thống pháp luật quốc gia, các quy định về bình đẳng nam nữ trong Hiến pháp có giá trị cao nhất, mọi văn bản khác không được trái với Hiến pháp. Đồng thời, Việt Nam đã phê chuẩn CEDAW mà không bảo lưu điều khoản nào về nội dung. Như vậy, Nhà nước ta đã chính thức thừa nhận các nguyên tắc bình đẳng giới của CEDAW phù hợp với các nguyên tắc bình đẳng nam nữ trong Hiến pháp. Việc Luật Bình đẳng giới chuyển hóa các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới của CEDAW thành các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới của Việt Nam đã bảo đảm tính hợp hiến của các nguyên tắc này.

Về các lĩnh vực bảo đảm bình đẳng giới, CEDAW đã đưa ra 11 lĩnh vực loại trừ phân biệt đối xử đối với phụ nữ, đó là các lĩnh vực: chính trị, đại diện quốc tế, quốc tịch, giáo dục, lao động việc làm, chăm sóc sức khỏe, kinh tế, dân sự, phụ nữ ở nông thôn, hôn nhân và gia đình, bạo lực trên cơ sở giới tính. Đồng thời, sau khi xem xét báo cáo quốc gia về việc thực hiện CEDAW tại Việt Nam năm 2001, trong bản kết luận và khuyến nghị đối với Việt Nam, Ủy ban CEDAW của Liên hợp quốc đã ghi nhận *"Ủy ban bày tỏ sự quan ngại về việc có khoảng cách đáng kể giữa nỗ lực của quốc gia nhằm đảm bảo bình đẳng nam nữ trên phương diện pháp lý với việc thụ hưởng sự bình đẳng trên thực tế, đặc biệt trên các lĩnh vực kinh tế, xã hội và chính trị"* (1) (Kết luận và khuyến nghị của Ủy ban về quyền trẻ em và Ủy ban CEDAW của Liên hợp quốc, UNICEP). Các lĩnh vực cụ thể mà Ủy ban CEDAW cho rằng còn có khoảng cách giới lớn ở Việt Nam là chính trị, giáo dục, hôn nhân và bạo lực gia đình, chăm sóc sức khỏe sinh sản, kinh tế và lao động. Tiếp thu khuyến nghị trên, đồng thời nhằm nội luật hóa các quy định về các lĩnh vực bảo đảm bình đẳng giới của CEDAW, Luật Bình đẳng giới không quy định về bình đẳng giới trong tất cả các lĩnh vực mà chỉ tập trung vào một số lĩnh vực (quy định 8 lĩnh vực) được xác định là còn có sự bất bình đẳng, sự phân biệt đối xử theo tinh thần Hiến pháp và CEDAW.

Về các nội dung bình đẳng giới trong từng lĩnh vực cụ thể, các hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới, Luật Bình đẳng giới chỉ quy định các nội dung mới về bình đẳng giới mà các văn bản pháp luật chuyên ngành còn chưa quy định. Luật Bình đẳng giới cũng quy định các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới chung áp dụng trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội (trước đây được quy định rải rác và chưa thống nhất trong nhiều văn bản quy phạm pháp luật chuyên ngành khác nhau), còn các quy định cụ thể Luật Bình đẳng giới không quy định mà vẫn do các luật chuyên ngành điều chỉnh.

Về phạm vi đối tượng áp dụng, Luật Bình đẳng giới được áp dụng đối với các chủ thể là cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị-xã hội, tổ chức chính trị xã hội-ngành nghề nghiệp, tổ chức kinh tế, đơn vị sự nghiệp, đơn vị vũ trang nhân dân, gia đình và công dân Việt Nam. Ngoài ra, các cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam, cá nhân nước ngoài cư trú tại Việt Nam cũng là đối tượng áp dụng Luật Bình đẳng giới.

Thứ hai, Luật Bình đẳng giới quy định về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới. Các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới được quy định bằng các quy phạm pháp luật có hiệu lực buộc các chủ thể phải tuân theo và thực hiện đầy đủ. Các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới vừa có tính chiến lược vừa có tính chất trước mắt. Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới là những biện pháp có tính chất tạm thời, tình thế nhằm nhanh chóng khắc phục sự bất bình đẳng giới, xóa bỏ khoảng cách giới với thời gian ngắn nhất, tạo ra sự bình đẳng giới thực chất.

Thứ ba, Luật Bình đẳng giới quy định trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân trong việc thực hiện bình đẳng giới và thanh tra, giám sát, xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

1.3.3. Sự cần thiết ban hành Luật Bình đẳng giới

Tư tưởng bình đẳng nam nữ đã sớm được ghi nhận trong hệ thống pháp luật của nhà nước ta, xong chưa có tính hệ thống, còn tản mạn, thiếu sự đồng bộ và có một số quy định chưa đảm bảo được bình đẳng giới thực chất. Việc xây dựng, ban hành Luật Bình đẳng giới là

yêu cầu khách quan nhằm hạn chế, khắc phục sự phân biệt đối xử về giới, xóa bỏ khoảng cách giới vẫn còn tồn tại, thực hiện bình đẳng giới trong thực tế. Để khắc phục tình trạng này sớm thực hiện mục tiêu bình đẳng giới, việc ban hành Luật Bình đẳng giới là cần thiết, nhằm đạt các mục tiêu sau:

- Thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ. Ngay từ khi mới thành lập, Luận cương chính trị của Đảng đã quan tâm tới vấn đề giải phóng phụ nữ và thực hiện “nam, nữ bình quyền” là một trong mười nhiệm vụ cốt yếu của cách mạng Việt Nam. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Nói đến phụ nữ là nói đến phần nửa xã hội. Nếu không giải phóng phụ nữ thì không giải phóng một nửa loài người... Nếu không giải phóng phụ nữ là xây dựng chủ nghĩa xã hội chỉ một nửa”¹⁹. Tư tưởng đó đã được khẳng định trong Hiến pháp đầu tiên năm 1946 của nước ta. Quan điểm về bình đẳng nam nữ là quan điểm được quán triệt trong các giai đoạn cách mạng ở nước ta. Vấn đề bình đẳng nam nữ là tiền đề đảm bảo sự tiến bộ của phụ nữ. Trong các văn kiện của Đảng qua các Đại hội Đảng đều thể hiện rõ quan điểm của Đảng ta là đảm bảo quyền bình đẳng nam nữ và sự tiến bộ của phụ nữ. Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ IX khẳng định “thiết thực chăm lo sự bình đẳng về giới”. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng tiếp tục khẳng định: “Đối với phụ nữ, nâng cao trình độ mọi mặt và đời sống vật chất, tinh thần, thực hiện bình đẳng giới”. Luật Bình đẳng giới là bước tiến quan trọng trong việc thể chế hóa tư tưởng về bình đẳng giới trong chủ trương, đường lối của Đảng thành các quy phạm pháp luật. Việc xây dựng và ban hành Luật Bình đẳng giới nhằm thể chế hóa quan điểm của Đảng nhất là Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ X và tư tưởng Hồ Chí Minh về giải phóng phụ nữ và phát huy nguồn lực con người, tạo cơ hội và điều kiện cho cả nam và nữ cùng tham gia đóng góp vào sự phát triển chung của đất nước và hưởng lợi từ các thành quả của sự phát triển.

¹⁹ Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.523.

- Khắc phục tình trạng phân biệt đối xử về giới và những khoảng cách giới trong thực tế. Mặc dù có hệ thống pháp luật điều chỉnh quyền bình đẳng giữa nam và nữ, nhưng thực tế vẫn còn sự phân biệt đối xử về giới trong các lĩnh vực với những mức độ khác nhau. Bạo lực giới đối với phụ nữ và trẻ em vẫn xảy ra với tính chất mức độ nghiêm trọng. Bạo lực gia đình đã gây ra cho người phụ nữ “nỗi sợ hãi và cảm giác bất ổn, lấy đi khả năng thực hiện công việc và năng lực của người phụ nữ, do đó góp phần vào việc tăng cường sự bất bình đẳng trong gia đình và ngoài xã hội. Nỗi sợ hãi bị đánh là một hạn chế thường trực về khả năng di chuyển của người phụ nữ và hạn chế họ trong việc tiếp cận được với các nguồn lực và các hoạt động cơ bản”²⁰.

Sự phân biệt đối xử về giới thể hiện qua công tác tuyển dụng, trong việc tiếp cận với các cơ hội được đào tạo, về mức thu nhập được trả công,... do đó đã hạn chế khả năng phát triển của phụ nữ. Ví dụ, quy định tuổi nghỉ hưu sớm của phụ nữ so với nam giới được xem như là một biện pháp “ưu tiên” đối với phụ nữ nhưng trong thực tế lại hạn chế các cơ hội được đào tạo, được đề bạt của người phụ nữ do thời gian làm việc của họ ngắn hơn. Hoặc chính sách về việc bảo hộ lao động nữ đòi hỏi các doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải bỏ ra những chi phí cao làm cho người tuyển dụng lao động không muốn tuyển, đào tạo hoặc đề bạt lao động nữ. Trong nhiều trường hợp người tuyển dụng lao động đã đưa ra những tiêu chí có sự phân biệt rõ ràng về giới, như chỉ nhận nam giới hoặc chỉ nhận nữ giới, hoặc đưa ra tiêu chí có tính chất phân biệt như nữ phải tốt nghiệp loại giỏi hoặc xuất sắc nhưng nam chỉ cần bằng trung bình hoặc cao hơn đối với cùng một loại công việc...

- Góp phần hoàn thiện hệ thống pháp Luật Bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ, khắc phục tình trạng quy định về quyền bình đẳng của phụ nữ chưa được thực hiện nghiêm túc.

²⁰ Ngân hàng thế giới (2005), *Chuẩn bị cho tương lai: các chiến lược ưu tiên nhằm thúc đẩy bình đẳng giới ở Việt Nam*, Hà Nội, tr.59.

Thứ nhất, việc xây dựng văn bản quy phạm pháp luật đã quan tâm đến vấn đề bình đẳng giới nhưng thực tế cho thấy nguyên tắc bình đẳng nam nữ không phân biệt đối xử giữa nam và nữ được quy định trong Hiến pháp 1992 chưa được cụ thể hóa toàn diện, triệt để và đồng bộ trong nhiều văn bản quy phạm pháp luật hiện hành. Một số văn bản xác định chủ thể chung chung “công dân”, “người lao động”,... được mặc nhiên hiểu là không phân biệt nam nữ trong các quan hệ xã hội được điều chỉnh. Một số văn bản quy phạm pháp luật quy định theo hướng “ưu tiên” cho lao động nữ nhưng chưa tính đến việc tạo cơ hội để phụ nữ thực hiện quyền bình đẳng, ví dụ, quy định lao động nữ nghỉ thai sản từ 4 - 6 tháng nhưng thời gian này không được coi là thời gian làm việc liên tục để tính các chế độ khen thưởng, nâng lương; lao động nữ nghỉ hưu trước nam giới 05 năm kéo theo các quy định làm hạn chế cơ hội đi đào tạo, đề bạt và cống hiến của họ cho sự phát triển của đất nước và gia đình. Nhiều văn bản quy phạm pháp luật trong các lĩnh vực chưa có các chế tài đủ mạnh để xử lý các vi phạm; thiếu các quy định về biện pháp bảo đảm thực hiện bình đẳng giới trong các lĩnh vực và các quy định bảo đảm lồng ghép giới trong quá trình xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật, một số quy định về chính sách đối với khu vực không có quan hệ lao động, khu vực nông thôn chưa được quan tâm đầy đủ.

Thứ hai, việc thi hành pháp luật chưa được thực hiện nghiêm túc, cụ thể: tư tưởng định kiến giới, coi trọng nam giới hơn phụ nữ vẫn còn tồn tại ở các tầng lớp xã hội. Khoảng cách giới còn thể hiện ở quyền tham gia các hoạt động chính trị, quyền có tiếng nói, quyền tham gia vào việc ra các quyết định của phụ nữ. Mặc dù có nhiều nỗ lực, nhưng tỷ lệ phụ nữ tham gia vào các cơ quan quyền lực vẫn còn rất thấp, còn xa mới ngang bằng với nam giới. Trong Quốc hội, phụ nữ chiếm tỷ lệ 23,7%, Hội đồng nhân dân cấp tỉnh là 23,8%, Hội đồng nhân dân cấp huyện là 22,9% và cấp xã là 20%. Phụ nữ ít có thực quyền trong bộ máy nhà nước, có những ngành, những lĩnh vực chỉ do

nam giới lãnh đạo. Quyền lực chính trị ở cấp cơ sở chủ yếu thuộc về nam giới²¹.

- Tiếp tục khẳng định quyết tâm của Việt Nam trong thực hiện mục tiêu bình đẳng giới, hội nhập khu vực và quốc tế. Bình đẳng giới là một mục tiêu quan trọng trong các văn kiện quốc tế về quyền con người, đặc biệt là Công ước Liên hợp quốc về xóa bỏ các hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW), Công ước quốc tế về quyền trẻ em (CRC), các Mục tiêu Thiên niên kỷ... Việt Nam đã ký Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) ngày 29/7/1980 và phê chuẩn ngày 17/02/1982 (có hiệu lực ở Việt Nam từ ngày 19/3/1982).

Với tư cách là thành viên của CEDAW, Việt Nam đã tích cực thực hiện các quy định của CEDAW theo quy định tại Điều 3 Luật ký kết, gia nhập và thực hiện điều ước quốc tế: “Nhà nước CHXHCN Việt Nam tuân thủ điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên”. Để thực hiện CEDAW, Việt Nam đã tích cực sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện hệ thống pháp luật theo tinh thần của CEDAW và “nội luật hóa” một cách đầy đủ nhất các quy định của CEDAW sao cho phù hợp với các điều kiện kinh tế, xã hội trong từng giai đoạn cụ thể. Quan điểm chỉ đạo trong việc xây dựng Luật Bình đẳng giới là “nội luật hóa những quy định phù hợp trong các Công ước Quốc tế về quyền con người, đặc biệt là Công ước Liên Hợp Quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ”. Trên thế giới, đến nay đã có rất nhiều nước kể cả các nước phát triển và đang phát triển đã ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ như Úc, Thụy Điển, Nhật Bản, Hàn Quốc, Phần Lan, Đan Mạch, Lào, Trung Quốc, Kosovo... Là thành viên các Công ước quốc tế về quyền con người, việc xây dựng Luật Bình đẳng

²¹ Nhóm giới và phát triển cộng đồng - GenComnet (2006), Báo cáo của các tổ chức phi chính phủ về việc thực hiện công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW) tại Việt Nam, Hà Nội Báo cáo của các tổ chức phi chính phủ về việc thực hiện công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW) tại Việt Nam, Hà Nội, tr.19-21.

giới không chỉ thể hiện quyết tâm của Việt Nam trong việc xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử nam nữ mà còn là câu trả lời đầy đủ nhất của Việt Nam trong việc thực hiện CEDAW.

1.4. Các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới

1.4.1. Khái niệm và ý nghĩa của nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới

1.4.1.1. Khái niệm nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới

Nguyên tắc nói chung là những tư tưởng, quan điểm cơ bản có tính chất định hướng, chỉ đạo hoạt động theo mục đích đã định. Trong việc xây dựng và thực hiện pháp luật, các nguyên tắc cơ bản là những tư tưởng, quan điểm chỉ đạo, là nền tảng pháp lý chung nhất, xuyên suốt và quán triệt toàn bộ các quy phạm pháp luật. Mỗi ngành luật có chức năng điều chỉnh một nhóm các quan hệ xã hội đặc thù, nên bên cạnh việc phải tuân thủ các nguyên tắc pháp lý chung nhất của hệ thống pháp luật, việc xây dựng, thực hiện luật phải tuân thủ các nguyên tắc pháp lý đặc thù để đạt được mục đích, hiệu quả điều chỉnh của ngành luật đó.

Luật Bình đẳng giới là sự cụ thể hóa các nguyên tắc bình đẳng nam nữ đã được quy định trong Hiến pháp, đồng thời là công cụ pháp lý cơ bản và quan trọng để xác lập sự bình đẳng giới ở nước ta. Trước đây, khoản 1 Điều 63 Hiến pháp 1992 quy định: “Công dân nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình”. Hiện nay, theo khoản 1 Điều 26 Hiến pháp 2013: “Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới”. Luật Bình đẳng giới điều chỉnh các quan hệ về giới và vấn đề bình đẳng giới phù hợp với bản chất, tồn tại khách quan của các quan hệ này trong thực tế. Để đảm bảo tính hợp hiến, tính thống nhất, tính đồng bộ, tính khoa học và hiệu quả điều chỉnh của các quy phạm pháp luật, Luật Bình đẳng giới được xây dựng trên cơ sở các nguyên tắc pháp lý chung nhất, đồng thời là sự thể chế hóa các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới.

Các nguyên tắc cơ bản của Luật Bình đẳng giới vừa phải cụ thể hóa tư tưởng bình đẳng nam nữ trong Hiến pháp đồng thời phải phù

hợp và “nội luật hóa” tư tưởng tiến bộ của nhân loại về bình đẳng nam nữ trong các công ước quốc tế về quyền con người mà Việt Nam đã ký kết hoặc tham gia. Việc quy định các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới thể hiện quan điểm chỉ đạo xây dựng Luật Bình đẳng giới là “nội luật hóa những quy định phù hợp trong các Công ước Quốc tế về quyền con người, đặc biệt là Công ước Liên Hợp Quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ”²².

Các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới là sự “nội luật hóa” các nguyên tắc cơ bản của Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) của Liên hợp quốc. Việt Nam là thành viên của CEDAW nên việc thực hiện CEDAW đòi hỏi phải đưa các quy định cơ bản, có tính chất nền tảng của CEDAW vào pháp luật Việt Nam, mà trước hết là Luật Bình đẳng giới. CEDAW là văn bản pháp lý quốc tế có ý nghĩa quan trọng, là cơ sở pháp lý để bảo đảm các quyền cơ bản của phụ nữ và thực hiện bình đẳng giới. Công ước cho rằng sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ đã vi phạm nguyên tắc bình đẳng về quyền và sự tôn trọng phẩm giá của con người, “gây khó khăn cho sự phát triển đầy đủ những khả năng tiềm tàng của phụ nữ trong việc phục vụ đất nước và loài người”. Công ước đã đưa ra định nghĩa về phân biệt đối xử chống lại phụ nữ, trên cơ sở đó xác định các vấn đề có liên quan. Công ước đã chỉ ra những lĩnh vực còn có sự phân biệt đối xử nặng nề đối với phụ nữ và xác định những biện pháp xóa bỏ những sự phân biệt đối xử đó. Công ước đã đề ra những yêu cầu, nguyên tắc, cách thức, biện pháp nhằm xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ trong việc thụ hưởng các quyền con người. Công ước đòi hỏi các quốc gia thành viên lên án sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ dưới tất cả các hình thức và “thể hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ trong hiến pháp quốc gia hoặc trong các văn bản pháp luật thích hợp khác,.. tiến hành tất cả các biện pháp thích hợp nhằm xóa bỏ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ...”. Theo cách tiếp cận của CEDAW, bình đẳng nam nữ không có nghĩa là đối xử với phụ

²² Tờ trình Quốc hội về dự án Luật Bình đẳng giới.

nữ giống như đối xử với nam giới trong mọi trường hợp. Đó chỉ là sự bình đẳng về hình thức mà qua đó là tăng thêm sự phụ thuộc của phụ nữ vào nam giới. Bình đẳng giới theo CEDAW cũng không có ý nghĩa là sự ưu tiên hay bảo hộ đối với phụ nữ, vì điều đó sẽ đặt phụ nữ vào tình trạng phụ thuộc vào nam giới và không đánh giá đúng khả năng khách quan của phụ nữ. Cách tiếp cận bình đẳng giới trong CEDAW là bình đẳng giới thực chất. Bình đẳng thực chất có nghĩa là nam nữ được thừa nhận có vị thế như nhau, được tạo các cơ hội và điều kiện phù hợp với mỗi giới để phát huy khả năng của mình, tham gia đóng góp và thụ hưởng như nhau các thành quả của sự phát triển. Để thực hiện được bình đẳng thực chất, CEDAW cho phép các quốc gia thành viên áp dụng các biện pháp “đặc biệt tạm thời” nhằm thúc đẩy nhanh sự bình đẳng trong thực tế giữa nam và nữ, cũng như việc áp dụng các biện pháp đặc biệt nhằm bảo vệ người mẹ sẽ không bị coi là phân biệt đối xử. Đây là cách thức đảm bảo hiệu quả, tính khả thi của việc thực hiện quyền bình đẳng nam nữ, làm giảm khoảng cách giới trong thực tế.

Các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới trong Luật Bình đẳng giới chính là những tư tưởng đã được quy định trong CEDAW và các quốc gia thành viên phải đưa vào pháp luật của quốc gia. Luật Bình đẳng giới đã cụ thể và “nội luật hóa” các nguyên tắc cơ bản của CEDAW với tinh thần đầy đủ nhất và triệt để nhất. Các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới có ý nghĩa chỉ đạo và quán triệt mọi quy phạm pháp luật của tất cả các luật khác trên mọi lĩnh vực.

Từ góc độ khoa học về giới, nguyên tắc cơ bản bình đẳng giới là những tư tưởng, nguyên lý chung nhất có tính chất nền tảng để thực hiện mục tiêu bình đẳng giới. Các nguyên tắc này xuất phát từ bản chất khách quan của các quan hệ giới và thực trạng bất bình đẳng giới còn tồn tại trong thực tế ở các nước, các khu vực khác nhau trên thế giới. Mặc dù đã có nhiều tiến bộ, nhưng sự phân biệt về giới, sự bất bình đẳng giới vẫn còn tồn tại ở tất cả các nước. Để thực hiện được mục tiêu bình đẳng giới, cần thực hiện nghiêm túc, triệt để các nguyên lý có tính chất chỉ đạo, nền tảng về bình đẳng giới và những nguyên tắc đó cần được thể chế hóa thành các quy phạm pháp luật.

Dưới góc độ pháp lý, nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới là những nguyên lý, tư tưởng cơ bản, được thể chế hóa thành các quy phạm pháp luật, có tính chất chỉ đạo, là cơ sở trong việc xây dựng và thực hiện pháp luật về bình đẳng giới nhằm đạt được mục tiêu bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình.

1.4.1.2. Ý nghĩa của các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới

Các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới trong Luật Bình đẳng giới có ý nghĩa quan trọng đối với việc xây dựng và thực hiện pháp luật nhằm bảo đảm thực hiện bình đẳng giới thực chất trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình.

- Các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới là những quy định có tính chất bắt buộc chung và là cơ sở để rà soát, sửa đổi, bổ sung và xây dựng các quy phạm pháp luật của các ngành luật trong mọi lĩnh vực nhằm đảm bảo thực hiện bình đẳng giới.

- Các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới là cơ sở pháp lý điều chỉnh hành vi xử sự của các cá nhân, cơ quan, tổ chức nhằm thực hiện mục tiêu bình đẳng giới.

- Các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới là cơ sở pháp lý để xác định và xử lý các hành vi vi phạm quyền bình đẳng giới trong thực tế.

- Các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới là cơ sở pháp lý để thực hiện các biện pháp đặc biệt tạm thời nhằm nhanh chóng xóa bỏ khoảng cách giới và thực hiện bình đẳng giới thực chất.

1.4.2. Hệ thống các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới

Là những nguyên lý, tư tưởng chỉ đạo quán triệt toàn bộ hệ thống các quy phạm pháp Luật Bình đẳng giới, các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới được Luật Bình đẳng giới quy định tại Điều 6 bao gồm:

- Nam, nữ bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống, xã hội và gia đình.

- Nam, nữ không bị phân biệt đối xử về giới.

- Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới không bị coi là phân biệt đối xử về giới.

- Chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ không bị coi là phân biệt đối xử về giới.

- Bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi pháp luật.

- Thực hiện bình đẳng giới là trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân.

Nội dung của các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới thể hiện qua quan điểm pháp luật của Đảng, của Nhà nước ta đối với nhiệm vụ và chức năng của các thành viên trong xã hội, các cơ quan hữu quan trong việc thực hiện bình đẳng giới, là thước đo của xã hội phát triển văn minh. Các quy phạm pháp Luật Bình đẳng giới thể hiện đúng nội dung của các nguyên tắc đó.

1.4.2.1. Nguyên tắc nam, nữ bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình

Sự bất bình đẳng đầu tiên trong xã hội loài người là sự bất bình đẳng nam nữ. Nếu trong thời kỳ cộng sản nguyên thủy công việc tề gia nội trợ của người phụ nữ được coi là công việc xã hội và do vậy người đàn bà được bình đẳng với người đàn ông thì đến thời kỳ tiếp theo đó lại hoàn toàn khác hẳn. Với sự xuất hiện của cải dư thừa, chế độ tư hữu xuất hiện, và xuất hiện gia đình cá thể trong đó người đàn ông trở thành ông chủ, người đàn bà là nô lệ, là tài sản cho người đàn ông. Công việc tề gia nội trợ không còn là công việc xã hội nữa. Nó chỉ hạn chế trong từng gia đình, phục vụ cho người chồng, cho sự thống trị, cho việc duy trì chế độ tư hữu - nguồn gốc của sự bất công, bất bình đẳng trong gia đình và xã hội.

Khi xã hội loài người chuyển sang các hình thái tiến bộ hơn như chế độ phong kiến rồi chế độ tư bản chủ nghĩa, vẫn còn bất bình đẳng nam nữ trên thực tế với nhiều lý do, trong đó có định kiến xã hội và tư tưởng trọng nam khinh nữ.

Ở Việt Nam, mục tiêu bình đẳng nam nữ (nam, nữ bình quyền) đã được đưa ra từ Chánh cương vắn tắt của Đảng từ năm 1930, được nêu trong các văn kiện Đại hội Đảng, được thể chế hóa trong các bản Hiến pháp và nhiều văn bản pháp luật khác như Luật Hôn nhân và Gia đình, Bộ luật Lao động, Bộ luật Dân sự...

Hiến pháp năm 1946, bản Hiến pháp đầu tiên của nước ta đã quy định tại Điều 1 “Nhà nước Việt Nam là một nước dân chủ cộng hòa. Tất cả quyền bính trong nước là của toàn thể nhân dân Việt Nam, không phân biệt giống nòi, gái trai, giàu nghèo, giai cấp, tôn giáo”. Đồng thời, “Tất cả công dân Việt Nam đều ngang quyền về mọi phương diện: chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội” và “Đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện” (Điều 6 và Điều 9 Hiến pháp năm 1946).

Quy định về bình đẳng nam nữ được kế thừa trong các bản Hiến pháp 1959, 1980 và 1992. Theo Điều 63 Hiến pháp 1992, “Công dân nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình”. Còn trong gia đình “Vợ chồng bình đẳng” (Điều 64 Hiến pháp 1992). Điều 26 Hiến pháp 2013 tiếp tục khẳng định công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt; nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới.

Cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp 1992, Điều 6 khoản 1 Luật Bình đẳng giới quy định nguyên tắc nam, nữ bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Đồng thời, tại các Điều từ Điều 11 đến Điều 18 Luật đã quy định cụ thể các lĩnh vực bình đẳng nam nữ như lĩnh vực chính trị, kinh tế, lao động, giáo dục đào tạo, khoa học và công nghệ, văn hóa thông tin thể dục thể thao, y tế và trong gia đình.

Bình đẳng nam nữ có nghĩa là quyền và nghĩa vụ của nam và nữ được quy định như nhau trong pháp luật trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội cũng như trong gia đình. Tuy nhiên, từ bình đẳng trước pháp luật đến bình đẳng trong thực tế đời sống còn cả một chặng đường dài. Sự bình đẳng phải được ghi nhận và từng bước được củng cố với sự phát triển của xã hội, tạo cơ sở kinh tế, văn hóa, xã hội cho việc thực hiện bình đẳng hoàn toàn giữa nam và nữ, giữa vợ và chồng.

1.4.2.2. Nguyên tắc nam nữ không bị phân biệt đối xử về giới

Nguyên tắc nam nữ không bị phân biệt đối xử về giới được quy định tại khoản 2 Điều 6 Luật Bình đẳng giới. Nguyên tắc này có nội dung không trùng với nguyên tắc nam nữ bình đẳng trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và trong gia đình.

Việc quy định nam nữ hưởng quyền và gánh vác trách nhiệm ngang nhau trong pháp luật là nhằm bảo vệ và thực hiện bình đẳng nam nữ trên thực tế đời sống. Nhưng điều đó không có nghĩa là tất cả các hành vi tạo nên sự bất bình đẳng nam nữ đều được loại trừ. Chính vì vậy cần đưa ra nguyên tắc nam nữ không bị phân biệt đối xử về giới và những quy phạm cụ thể khác quy định về cơ chế thực thi và thúc đẩy bình đẳng giới trên thực tế.

Vì đặc điểm giới tính của phụ nữ, nên trên thực tế, phụ nữ thường là bên yếu thế trong quan hệ giới, và từ đó, họ thường phải chịu thiệt thòi hơn so với nam giới và các hành vi phân biệt đối xử thường chống lại phụ nữ hơn là nam giới. Do đó, CEDAW tại Điều 1 đã định nghĩa: “Phân biệt đối xử đối với phụ nữ là bất kỳ sự phân biệt, loại trừ hay hạn chế nào dựa trên cơ sở giới tính có tác dụng hoặc nhằm mục đích làm tổn hại hoặc vô hiệu hóa việc phụ nữ được công nhận, hưởng thụ hay thực hiện một cách bình đẳng các quyền con người và những quyền tự do cơ bản trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa, dân sự và các lĩnh vực khác, bất kể tình trạng hôn nhân của họ và trên cơ sở bình đẳng với nam giới”.

Tại Việt Nam, Điều 5 khoản 5 Luật Bình đẳng giới đã đưa ra khái niệm “Phân biệt đối xử về giới là việc hạn chế, loại trừ, không công nhận hoặc không coi trọng vai trò, vị trí của nam và nữ, gây bất bình đẳng giữa nam và nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình”. Như vậy khái niệm trên thể hiện cách tiếp cận trung tính đối với bình đẳng giới, thay vì có một định nghĩa cụ thể về các hành vi phân biệt đối xử chống lại phụ nữ.

Luật Bình đẳng giới thể hiện rõ nguyên tắc nam nữ không bị phân biệt đối xử về giới trong nhiều quy định khác, như Điều 10 quy định các hành vi bị cấm, Điều 40 quy định các hành vi thể hiện sự phân biệt đối xử về giới trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, lao động, giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, văn hóa thông tin, thể thao, y tế; Điều 41 quy định các hành vi thể hiện sự phân biệt đối xử về giới trong gia đình.

1.4.2.3. Nguyên tắc biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới không bị coi là phân biệt đối xử về giới

Bình đẳng giới là việc nam nữ có vị trí vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện, cơ hội ngang nhau để phát huy năng lực của bản thân và bình đẳng trong việc hưởng thụ. Tuy nhiên, bình đẳng giới không tự nhiên mà có. Pháp luật cần quy định bình đẳng nam nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, bình đẳng trong hưởng quyền và gánh vác nghĩa vụ, bình đẳng trong các điều kiện và cơ hội công hiến. Nhưng trên thực tế, việc xây dựng bình đẳng giới xuất phát từ hiện thực không bình đẳng và từ bình đẳng trong pháp luật đến bình đẳng trên thực tế là một chặng đường khá xa. Ví dụ, ở Việt Nam vẫn tồn tại tư tưởng trọng nam khinh nữ trong nhận thức của cả nam giới và phụ nữ, về hoạt động kinh tế và thu nhập, nữ có thu nhập cao chiếm tỷ lệ thấp hơn nam; trong gia đình, công việc vẫn tập trung chủ yếu vào người phụ nữ (chăm lo con cái, người thân, nhất là lúc ốm đau, già cả...) và công việc gia đình ít được coi trọng, con trai được coi trọng hơn con gái; về mặt chính trị, quản lý, tỷ lệ nữ tham gia các hoạt động này còn thấp; về giáo dục và khoa học, tỷ lệ nữ có trình độ cao còn khiêm tốn; trong chính sách pháp luật một số quy định còn có sự phân biệt như tuổi đề bạt thăng tiến, tuổi đào tạo để tạo nguồn cán bộ chính trị... Vì vậy, cần phải áp dụng các biện pháp thúc đẩy để nhanh chóng tiến tới bình đẳng giới một cách thực sự. Điều 4 khoản 1 CEDAW đã quy định các biện pháp đặc biệt tạm thời nhằm thúc đẩy bình đẳng giới: “Việc các nước tham gia công ước chấp nhận các biện pháp đặc biệt tạm thời nhằm thúc đẩy trong thực tế quyền bình đẳng giữa nam và nữ không bị coi là phân biệt đối xử, nhưng sẽ không được bằng bất cứ cách nào buộc phải coi đó như một kết quả của việc duy trì các tiêu chuẩn bất bình đẳng hoặc tiêu chuẩn riêng biệt”.

Như vậy, theo CEDAW, các biện pháp đặc biệt tạm thời có thể áp dụng các tiêu chuẩn bất bình đẳng hoặc tiêu chuẩn riêng biệt cho nam hoặc nữ, để thúc đẩy bình đẳng giới trên thực tế. Vì thế, các biện pháp này có hạn định về thời gian và điều kiện áp dụng nhất định, kèm theo tuyên bố hết hiệu lực khi các điều kiện không tồn tại và thời

gian tạm thời đã hết. Trong trường hợp này, không bị coi là phân biệt đối xử. Hỗ trợ phụ nữ như đối với nhóm yếu thế để hạn chế bất lợi của giới này nhằm thúc đẩy nhanh bình đẳng giới.

Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới là biện pháp nhằm bảo đảm bình đẳng giới thực chất, do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành trong trường hợp có sự chênh lệch lớn về vị trí, vai trò, điều kiện cơ hội phát huy năng lực và thụ hưởng thành công của sự phát triển mà việc áp dụng các quy định như nhau giữa nam và nữ không làm giảm được sự chênh lệch này. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới được thực hiện trong một thời gian nhất định và chấm dứt khi mục tiêu bình đẳng giới đã đạt được (Điều 5 khoản 6 Luật Bình đẳng giới).

Như vậy, theo quy định trên, trong một số trường hợp nhằm bảo đảm bình đẳng giới thực chất, cơ quan có thẩm quyền có thể đưa ra các quy định trong đó điều kiện được áp dụng cho nữ và nam khác nhau, nhằm hạn chế việc xuất phát điểm khác nhau của nữ và nam. Nhiều điều khoản trong Luật Bình đẳng giới cụ thể vấn đề trên, như trong lĩnh vực chính trị, bảo đảm tỷ lệ thích đáng nữ đại biểu quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân, bảo đảm tỷ lệ nữ thích đáng trong bổ nhiệm các chức danh trong cơ quan nhà nước (Điều 11 Luật Bình đẳng giới); trong lĩnh vực kinh tế, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được ưu đãi về thuế và tài chính, lao động nữ khu vực nông thôn được hỗ trợ tín dụng, khuyến nông, khuyến lâm khuyến ngư (Điều 12 Luật Bình đẳng giới); trong lĩnh vực lao động, đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ (Điều 13 Luật Bình đẳng giới)...

1.4.2.4. Nguyên tắc chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ không bị coi là phân biệt đối xử về giới

Phụ nữ có đặc điểm sinh học riêng, và giới tính của phụ nữ tạo cho họ vai trò làm mẹ, một thiên chức quan trọng nhằm tái sản xuất con người. Phụ nữ phải dành phần không nhỏ cuộc sống của mình để thực hiện vai trò của người mẹ (nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ, chăm sóc con cái...), do đó, so với nam giới, họ không có nhiều cơ hội và điều kiện để tham gia các hoạt động khác của đời sống xã hội. Vì vậy, để

phụ nữ có thể bình đẳng với nam giới về mọi mặt của đời sống xã hội, cần có các biện pháp đặc biệt ưu đãi dành riêng cho phụ nữ trong các trường hợp cụ thể khi phụ nữ đóng vai trò làm mẹ.

Theo Điều 4 khoản 2 CEDAW, việc các nước tham gia công ước chấp nhận các biện pháp đã có trong công ước nhằm bảo vệ quyền làm mẹ không bị coi là phân biệt đối xử. Đồng thời, tại Điều 11 của Công ước đã quy định về ngăn cấm việc phạt, thải hồi phụ nữ vì có mang hoặc nghỉ đẻ và phân biệt đối xử trong những trường hợp sa thải dựa vào tình trạng hôn nhân; về việc quy định chế độ cho phụ nữ nghỉ đẻ được trả lương hoặc các phúc lợi xã hội tương ứng; về khuyến khích các dịch vụ xã hội có tác dụng phụ trợ cần thiết để tạo điều kiện cho cha mẹ kết hợp được nghĩa vụ gia đình với trách nhiệm lao động và tham gia vào đời sống cộng đồng; về cung cấp sự bảo hộ đặc biệt khi phụ nữ có mang trong công việc tỏ ra có hại đối với họ.

Điều 6 khoản 4 Luật Bình đẳng giới đã cụ thể hóa các quy định trên của Công ước CEDAW và đưa thành một nguyên tắc: Chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ không bị coi là phân biệt đối xử về giới. Bảo vệ, hỗ trợ người mẹ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ, tạo điều kiện để nam nữ chia sẻ công việc gia đình (Điều 7 Luật Bình đẳng giới). Nữ cán bộ, công chức viên chức khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con nhỏ dưới ba mươi sáu tháng tuổi được hỗ trợ theo quy định của pháp luật”; “Phụ nữ nghèo cư trú ở vùng sâu, vùng xa, là đồng bào dân tộc thiểu số, trừ các đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, khi sinh con đúng chính sách dân số được hỗ trợ theo quy định của Chính phủ” (Điều 17 Luật Bình đẳng giới).

1.4.2.5. Nguyên tắc bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi pháp luật

Trong xã hội hiện đại, pháp luật là công cụ điều chỉnh hành vi của con người một cách hiệu quả nhất. Việc xây dựng một hệ thống pháp luật hoàn thiện với các quy phạm pháp luật bảo đảm bình đẳng giới và việc thi hành nghiêm chỉnh hệ thống pháp luật đó là điều kiện cơ bản và tiên quyết để đạt đến bình đẳng giới thực chất.

CEDAW là công ước duy nhất hiện nay xác lập các điều luật quốc tế về quyền phụ nữ và trách nhiệm của các quốc gia trong việc xây dựng và thực hiện các chương trình, kế hoạch hành động phù hợp để đạt được sự bình đẳng thực chất giữa nam và nữ, tại Điều 3 đã quy định: “Chuyển hóa những nội dung cơ bản của Công ước vào hệ thống pháp luật quốc gia”. Đây là trách nhiệm lập pháp của các quốc gia thành viên. Cụ thể hóa CEDAW về vấn đề này không trái với pháp luật Việt Nam, khoản 5 Điều 6 Luật Bình đẳng giới quy định nguyên tắc bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi pháp luật.

Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi pháp luật tức là đưa vấn đề giới, mục tiêu giới và các quá trình nhằm thay đổi nhận thức, thái độ, hành vi hoạt động của các nhóm xã hội vào hoạt động xây dựng pháp luật và thực thi pháp luật.

Nhà nước là chủ thể hoạch định chính sách, tiến hành quá trình lập pháp, lập quy. Các cơ quan có thẩm quyền ban hành pháp luật của nhà nước cần có quan điểm bình đẳng giới trong khi xem xét những tác động bất lợi về giới có thể xảy ra khi ban hành các quy định của pháp luật. Trong quá trình áp dụng pháp luật cần có quy định rõ cơ chế giám sát, kiểm tra, thanh tra đối với việc thực hiện bình đẳng giới.

Để cụ thể hóa nguyên tắc này, Luật Bình đẳng giới quy định tại Điều 21 về biện pháp lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, Điều 22 về thẩm tra lồng ghép vấn đề giới, các quy định từ Điều 35 đến Điều 42 về tranh tra, giám sát, xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

1.4.2.6. Nguyên tắc thực hiện bình đẳng giới là trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân

Thực hiện bình đẳng giới là vấn đề quan trọng. Đây không chỉ là trách nhiệm của nhà nước mà còn là trách nhiệm của các tổ chức, gia đình và cá nhân. Các tư tưởng định kiến giới như trọng nam khinh nữ, coi việc nội trợ là việc của phụ nữ,... đã ăn sâu vào tư duy của con người, cả nam giới và phụ nữ và là quan niệm xã hội. Muốn thay đổi định kiến giới, không chỉ có vai trò của Nhà nước trong hoạch định

chính sách, xây dựng pháp luật, mà các cơ quan, tổ chức, công dân cũng phải tiến hành tuân thủ các quy định của pháp luật về vấn đề bình đẳng giới. Đồng thời, tích cực vận động tuyên truyền bình đẳng giới nhằm đạt đến sự thay đổi về bề rộng và bề sâu các tư tưởng, quan niệm bất bình đẳng nam nữ. Chương IV Luật Bình đẳng giới đã quy định cụ thể trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình và cá nhân trong việc thực hiện và bảo đảm bình đẳng giới (Từ Điều 25 đến Điều 34).

CÂU HỎI ÔN TẬP CHƯƠNG 1

1. Phân biệt khái niệm giới và khái niệm giới tính. Lấy ví dụ minh họa. Ý nghĩa của việc phân biệt hai khái niệm này trong xây dựng và hoàn thiện pháp luật đảm bảo bình đẳng giới.

2. Phân biệt khái niệm giới và khái niệm bình đẳng giới. Lấy ví dụ minh họa.

3. Trình bày khái niệm và đặc điểm của bình đẳng giới. Lấy ví dụ minh họa các đặc điểm của bình đẳng giới.

4. Phân biệt khái niệm “Phân biệt đối xử về giới” và khái niệm “Phân biệt đối xử đối với phụ nữ”. Lấy ví dụ minh họa.

5. Hãy phân tích các quy định của pháp luật hiện hành để làm sáng tỏ nguyên tắc “Chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ không bị coi là phân biệt đối xử về giới”.

Chương 2

SỰ PHÁT TRIỂN CỦA PHÁP LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI

2.1. Từ chủ nghĩa nữ quyền đến sự phát triển lý thuyết giới

Vào cuối thế kỷ XX, các khái niệm giới và bình đẳng giới đã trở thành những khái niệm quen thuộc, được sử dụng phổ biến trong đời sống xã hội cũng như trong các lĩnh vực khoa học xã hội. Hơn thế nữa, chỉ trong khoảng hai thập kỷ gần đây các khái niệm này đã được mở rộng phạm vi sang cả lĩnh vực khoa học pháp lý. Kết quả này là thành tựu gặt hái được qua quá trình phát triển lịch sử lâu dài của các phong trào phụ nữ, chủ nghĩa nữ quyền và lý thuyết giới.

Chủ nghĩa nữ quyền hay chủ nghĩa nữ giới, chủ nghĩa duy nữ là một tập hợp của các phong trào và ý thức hệ nhằm mục đích xác định, xây dựng và bảo vệ quyền lợi chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội bình đẳng cho phụ nữ. Điều này bao gồm tìm cách thiết lập cơ hội bình đẳng cho phụ nữ trong giáo dục và việc làm. Người theo chủ nghĩa nữ giới là người vận động hoặc ủng hộ các quyền và bình đẳng của phụ nữ.

Về lịch sử xuất hiện và phát triển của lý thuyết nữ quyền và lý thuyết giới, nhiều công trình khoa học²³ đã nhận định rằng vấn đề nữ quyền bắt đầu được đề cập từ thế kỷ XV trong các tác phẩm văn học, chính trị và triết học của một nữ văn sỹ người Pháp tên là Christine de Pizan (1364 - 1430). Trong các tác phẩm nghiên cứu của mình, Christine de Pisan đã đề cập đến vấn đề về quyền của phụ nữ như quyền, nghĩa vụ tình dục và sự lên tiếng của dân chúng về vấn đề phụ nữ bị coi là loại người khác biệt vì vị trí xã hội không bình đẳng với nam giới. Với công trình nghiên cứu khoa học cấp độ luận án của mình, Christine de Pisan đã được ghi nhận là nhà nữ quyền đầu tiên

²³ Xem: Régine Pernoud (1982), Christine de Pisan, Calmann-Lévy, Paris; Thérèse Moreau, “Promenade en Féminie: Christine de Pizan, un imaginaire au féminin” Revue francophone internationale “Nouvelles Questions Féministes, 2003/2 (Vol. 22), pages 14 à 27.

khi trình bày trong luận án ý tưởng về sự bình đẳng về trí tuệ giữa nam và nữ là do xuất phát từ giáo dục, chứ không phải do tự nhiên có sẵn. Bà còn viết các tác phẩm nghiên cứu trong lĩnh vực quân sự và tôn giáo, lĩnh vực thường chỉ dành cho nam giới. Christine de Pisan được công nhận là người đã đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền của phụ nữ cùng thời kỳ.

Sau đó, vào khoảng thế kỷ XVII - XVIII, các công trình khoa học về nữ quyền và về giới bắt đầu phát triển ở Anh. Bên cạnh nhiều công trình xuất bản vô danh, còn có công trình xuất bản của nhiều tác giả mà có thể kể đến là Aphra Behn (1640 - 1689), Mary Astell (1666 - 1731), những người gần đây được nhắc đến như những lý luận gia nữ quyền đầu tiên của Anh.

Những công trình khoa học đề cập đến vấn đề phụ nữ ở thế kỷ XVII bắt đầu phát triển bởi sự thay đổi nhanh chóng của tình hình kinh tế, xã hội, chính trị của xã hội Anh lúc bấy giờ mà sự thay đổi lớn nhất trong giai đoạn này là thay đổi về phân công lao động. Hệ thống công nghiệp dựa vào gia đình ngày một suy yếu đi và sự phân công lao động ngày càng phức tạp hơn, những đơn vị sản xuất ngày càng lớn hơn. Lần đầu tiên trong lịch sử có sự phân biệt hai môi trường lao động, đó là môi trường lao động ngoài xã hội và môi trường lao động trong nhà của hộ gia đình. Phụ nữ bị loại trừ khỏi các nghề mà trước đây họ đã từng đảm nhận như buôn bán, in ấn, chế ủ rượu bia, y học. Thậm chí, phụ nữ thuộc tầng lớp quý tộc cũng ngày càng bị hạn chế vào các hoạt động trong nhà. Sau cải cách tôn giáo, các tu viện dành cho nữ, là nơi họ trốn tránh khỏi xã hội thực tại không còn nữa. Số phụ nữ kết hôn tăng và kết hôn trở thành một nhu cầu kinh tế và phụ nữ cũng lệ thuộc vào chồng nhiều hơn trước. Những phụ nữ không kết hôn phải tự kiếm sống không được xã hội tôn trọng. Trong bối cảnh xã hội như vậy, vấn đề vai trò của phụ nữ trở thành một vấn đề xã hội bức xúc và không có gì đáng ngạc nhiên khi nó trở thành chủ đề của các cuộc tranh luận và các công trình nghiên cứu về vai trò của phụ nữ và mối quan hệ giới trong xã hội.

Ở Anh cuối thế kỷ XVIII, tư tưởng nữ quyền theo chủ nghĩa tự do của Chủ nghĩa Khai sáng được vận dụng để lý giải các vấn đề của phụ nữ và nam giới. Cuộc tranh luận nổi tiếng nhất về quyền phụ nữ mang tư tưởng của chủ nghĩa tự do được thể hiện trong cuốn *“Sự bênh vực quyền của phụ nữ”* (*A vindication of the Rights of Women*, 1792) của Mary Wollstonecraft (1759 - 1797). Trong tác phẩm này, các tranh luận dựa trên phân tích tâm lý và sự bất lợi về kinh tế của phụ nữ do sự bắt buộc phải phụ thuộc vào đàn ông và sự loại trừ họ khỏi môi trường xã hội. Vị trí thấp kém về pháp luật so với nam giới của phụ nữ cũng là chủ đề được tranh luận nhiều ở Anh. Vào khoảng những năm 1850 và 1860, các cuộc tranh luận về quyền bầu cử của phụ nữ diễn ra rất gay gắt. Cuốn *“Sự khuất phục của phụ nữ”* (*The Subjection of Women*, 1869) của John Stuart Mill và vợ ông là Harriet Taylor là sự tranh luận theo hướng tự do cổ điển cho quyền bình đẳng của phụ nữ. Chính công trình này đã góp phần ủng hộ việc thành lập Hiệp hội Quốc gia về quyền bầu cử của phụ nữ (National Society for Womens Suffrage) và nó cũng gây ảnh hưởng tới các cuộc tranh luận trong Quốc hội về việc cải tổ chế độ bầu cử.

Bên cạnh đó, còn có Hội liên hiệp Quốc gia các hiệp hội vì quyền bầu cử của phụ nữ (National Union of Womens Suffrage Societies - NUWSS) và Liên hiệp tự do của phụ nữ (Womens Freedom League - WFL). Phụ nữ Anh đã giành được quyền bầu cử vào năm 1918.

Trong thời kì này, một số tổ chức tầm quốc gia hoạt động đấu tranh đòi quyền bầu cử cho phụ nữ ra đời và hoạt động mạnh trong đó Hội Liên hiệp xã hội và chính trị của Phụ nữ (Womens Social and Political Union - WSPU) được thành lập ở Anh năm 1930, do bà Emmeline và con gái bà khởi xướng và lãnh đạo là tổ chức nổi tiếng nhất của làn sóng nữ quyền lần thứ nhất.

Dựa trên các dấu mốc về thời gian và tính chất của từng thời kỳ đấu tranh cho quyền lợi của phụ nữ, có thể phân chia thành các làn sóng đấu tranh vì quyền phụ nữ.

2.1.1. Làn sóng nữ quyền thứ nhất

Làn sóng nữ quyền thứ nhất kéo dài suốt từ cuối thế kỷ XIX sang đầu thế kỷ XX. Hai thập kỷ đầu của thế kỷ XX (thập kỷ 20 và 30), những hiệp hội đấu tranh cho quyền lợi của phụ nữ ở Anh tập trung vào sáu mục tiêu cụ thể: trả lương bình đẳng, lương hưu cho phụ nữ góa chồng, quyền bình đẳng về vấn đề được bảo vệ, Luật về chống cưỡng hiếp trẻ em, cơ hội dịch vụ dân sự bình đẳng, lương thực cho những người mẹ đơn thân. Trong giai đoạn này thuyết nữ quyền bị phân làm hai hướng là Tân thuyết nữ quyền và Cựu thuyết nữ quyền. Cựu thuyết nữ quyền vẫn tập trung nghiên cứu các vấn đề đã được đề cập từ trước, còn Tân thuyết nữ quyền vận động đòi quyền bảo hiểm nhân thọ cho các bà mẹ và trợ cấp cho gia đình.

Ở Mỹ, vào những năm 1840 chủ nghĩa nữ quyền đã trở thành làn sóng chính trị quan trọng. Phong trào đòi quyền cho phụ nữ phát triển dưới sự lãnh đạo của Elizabeth Cady Stanton và Susan B. Anthony. Phong trào này bắt nguồn từ cuộc vận động chống chế độ nô lệ. Phong trào đòi quyền bầu cử cho phụ nữ đã thu hút được nhiều tổ chức như Hội đồng phụ nữ Quốc tế (International Council of Women) được thành lập ở thủ đô Washington năm 1888 là một tổ chức nữ quyền lớn nhất và lâu đời nhất thế giới.

Cũng như ở Anh, những thập kỷ cuối của thế kỷ XIX và hai thập kỷ đầu của thế kỷ XX, các tổ chức nữ quyền ở Mỹ hoạt động chủ yếu nhằm đòi quyền bầu cử cho phụ nữ. Hiệp hội Quốc gia Mỹ vì quyền bầu cử cho phụ nữ (National American Womens Suffrage Association – NAWSA) được ra đời vào năm 1890. Hiệp hội này được sự ủng hộ của các nhà hoạt động thực tiễn vì quyền bầu cử cho phụ nữ như là Alice Paul. Alice Paul từ Anh trở về Mỹ và thành lập Hội liên hiệp Quốc hội (Congressional Union), sau là Đảng phụ nữ (Women Party) năm 1914.

Các nhà nữ quyền theo chủ nghĩa hòa bình như Jane Addams đã thành lập Đảng Tự do của phụ nữ (Womens Peace Party), sau này là Liên minh Quốc tế phụ nữ vì hòa bình và tự do (Womens International League for Peace and Freedom) năm 1915.

Ở Mỹ vào những năm 1920, 1939, còn có sự phát triển không ngừng của Thuyết nữ quyền xã hội chủ nghĩa và Chủ nghĩa nữ quyền phúc lợi (Welfare feminism). Sự tranh luận của các nhà nữ quyền xã hội chủ nghĩa như Charlotte Perkins Gilman về sự tự do kinh tế của phụ nữ khỏi đàn ông được trình bày trong cuốn *“Thế giới do đàn ông tạo ra” (The Man-Made World, 1911)*. Còn mục đích hoạt động của Chủ nghĩa nữ quyền phúc lợi là chống nghèo đói. Sự đấu tranh cho quyền bầu cử của phụ nữ đã thành công ở việc bổ sung sửa đổi Điều thứ 19 trong Luật về trao cho phụ nữ quyền bầu cử vào năm 1920. Tại kì họp Quốc hội năm 1923, Đảng Phụ nữ lần đầu tiên đưa ra yêu cầu sửa đổi điều: *“Nam giới và nữ giới trên toàn nước Mỹ có quyền bình đẳng về pháp luật”* của Hiệp pháp và điều này đã trở thành trọng tâm của phong trào Tân nữ quyền cuối thập kỷ 1960.

Làn sóng nữ quyền thứ nhất là chủ nghĩa nữ quyền tự do. Lý luận nữ quyền này đòi hỏi quyền tự do cơ bản của cá nhân, ý tưởng giải phóng phụ nữ, đòi hỏi mở rộng những nguyên tắc bình đẳng, tôn trọng quyền của tất cả mọi công dân. Theo đó, mọi người kể cả đàn ông, phải được hưởng lợi từ các thành quả phát triển, phụ nữ được mở trí, được tự do tìm kiếm sự hoàn thiện cá nhân.

Khó có thể phân biệt một cách rạch ròi đâu là phong trào phụ nữ, đâu là lý thuyết nữ quyền trong chủ nghĩa nữ quyền thế kỷ thứ XVII, XVIII, XIX và đầu thế kỷ XX. Giới học thuật cũng như các nhà hoạt động nữ quyền cho rằng chỉ có thể phân biệt một cách tương đối về mặt thời gian của làn sóng nữ quyền thứ nhất và làn sóng nữ quyền thứ hai bằng sự phân biệt nội dung của phong trào phụ nữ và lý thuyết nữ quyền. Làn sóng nữ quyền thứ nhất diễn ra ở Anh và Mỹ vì quyền bầu cử của phụ nữ và đã đạt được kết quả là phụ nữ hai nước này đã được quyền đi bỏ phiếu vào đầu thế kỷ XX.

2.1.2. Làn sóng nữ quyền thứ hai

Làn sóng nữ quyền thứ hai bắt đầu vào khoảng những năm 1960, 1970. Trên nền của thành quả đã đạt được trước đó, các nhà nữ quyền Anh và Mỹ đã mở rộng phạm vi, phân tích sâu sắc hơn về tình trạng lệ

thuộc của phụ nữ vào đàn ông, sự áp bức của đàn ông đối với phụ nữ trên nhiều mặt của đời sống xã hội, sự không bình đẳng về giáo dục, sự bị loại trừ về mặt văn hóa, về mặt xã hội khỏi xã hội hiện tại, về sự bất công đối với phụ nữ, sự phân biệt giới tính trong lao động, việc làm không được trả lương, nạo thai, tránh thai, gia đình...

Bởi thực trạng phụ nữ bị áp bức ở nhiều nơi, nhiều xã hội với các nền văn hóa khác nhau nên làn sóng nữ quyền (bao gồm phong trào phụ nữ và thuyết nữ quyền) có nguồn gốc từ Anh và Mỹ đã có ảnh hưởng rất lớn và lan tỏa nhanh sang các nước ở châu lục khác như châu Á và châu Phi.

Mặc dù phong trào đấu tranh cho quyền bình đẳng của phụ nữ và lý luận nữ quyền thể hiện những tư tưởng giới đã tồn tại lâu trong lịch sử các nước nhưng nghiên cứu về giới xuất hiện như một lĩnh vực nghiên cứu mới, với tư cách là một ngành khoa học mới có thể trả lời được những câu hỏi liên quan đến vấn đề giới, được tranh luận sôi nổi, sâu sắc trong giới khoa học xã hội và được coi là có ý nghĩa quan trọng thì chỉ mới bắt đầu từ những năm 1960, 1970 của thế kỷ XX. Những nghiên cứu này đặc biệt phát triển và thu hút sự say mê của các nhà nghiên cứu ở hầu hết các ngành khoa học xã hội như xã hội học (Oakley, A.Stanley, L.Wise, S...), nhân chủng xã hội học (Linda Gordon; Harahiroko; Rayna R.Reiter; Michelle Zimba-list Rosaldo...), dân tộc học, sử học (Joan Wallach Scott; Sheila Rowbotham; Renate Bridenthal; Claudi Koons...), văn hóa học (Michel Foucault, Ellen Dubois, Natalie Zemon Davis...), tâm lý học (Carol Gilligan;...)... Vấn đề giới không chỉ là vấn đề hạn hẹp trong khuôn khổ tranh luận của các ngành khoa học xã hội mà nó còn đòi hỏi cả những minh chứng về mặt sinh học nên không chỉ các nhà nghiên cứu khoa học xã hội quan tâm, mà còn thu hút cả các nhà nghiên cứu tự nhiên như sinh vật học, nhân chủng học giải phẫu (D'Silva, Julia Kristeva, Laura Mulvey, Rowena Chapman, Jonathan Rutherford) cũng đóng góp nhiều công trình khoa học quan trọng trong lĩnh vực nghiên cứu giới và quan hệ giới này.

Vấn đề phụ nữ, giới và sự phát triển của thuyết nữ quyền ở tất cả các nước đan xen chặt chẽ với lịch sử của các phong trào dân tộc, các phong trào đòi sự bình đẳng và chính quyền tự do. Các cuộc vận động nữ quyền được hoạt động theo thứ tự ưu tiên của dân tộc và chính trị dân tộc. Các thuyết nữ quyền đa dạng về lịch sử, về văn hóa, nhưng nó có chung những mục đích chính trị trên toàn thế giới là đạt được sự bình đẳng giới và công bằng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Tuy nhiên khái niệm, quan niệm của các lý thuyết nữ quyền phương Tây không thể áp dụng rập khuôn vào tình hình của các nước đang phát triển, nhưng vấn đề giới và quan hệ giới là vấn đề xuyên suốt, là nội dung chung của các phong trào, các lý thuyết nữ quyền của làn sóng nữ quyền thứ nhất, làn sóng nữ quyền thứ hai và làn sóng nữ quyền thứ ba ở cả các nước phát triển cũng như các nước đang phát triển.

2.1.3. Làn sóng nữ quyền thứ ba

Làn sóng nữ quyền thứ ba là giai đoạn mới trong lịch sử lý thuyết nữ quyền. Nó bắt đầu từ những năm 1980 với những lý thuyết của các nhà nữ quyền thuộc các chủng tộc, giai cấp khác nhau và trật tự thế giới hoàn toàn vẫn khác nhau của xã hội mà họ sống. Các lý luận gia của làn sóng nữ quyền thứ ba có nguồn gốc xuất thân đa dạng khác nhau về chủng tộc, giới tính, giai cấp,... như có người là phụ nữ Mỹ gốc châu Phi như Brewer, Golder, James và Ousia,... phụ nữ châu Á, người Nhật Bản như Iwao và Ueno Chixuko, Osawa Mari, phụ nữ Mỹ La tinh như Garcia, Hardy Fanta, phụ nữ thổ dân như Allen, và nam giới như Sechiyama Keru... Họ đã xuất phát từ thực tế kinh nghiệm, cuộc sống thực của bản thân, của những người cùng chủng tộc cùng dân tộc hay cùng giai cấp với họ hoặc có nền văn hóa tương tự như nhau.

Làn sóng nữ quyền thứ ba cùng tồn tại với các lý thuyết nữ quyền làn sóng thứ hai trong các xã hội với các nền văn hóa khác nhau. Làn sóng nữ quyền thứ ba thể hiện tính toàn cầu hóa của lý luận nữ quyền. Các nhà lý luận nữ quyền làn sóng thứ ba phê phán các nhà lý

luận nữ quyền khác không đưa vào hệ thống lý luận sự đa dạng của các chỉ báo bất bình đẳng giới, áp bức giới. Quan tâm chủ yếu của làn sóng nữ quyền thứ ba là những khác biệt giữa phụ nữ với phụ nữ. Các nhà lý luận nữ quyền làn sóng thứ ba không những phân tích vấn đề giới sâu hơn mà còn mở rộng các vấn đề mà làn sóng nữ quyền thứ hai đã đưa ra phân tích lý giải. Làn sóng nữ quyền thứ ba phân tích vấn đề bất bình đẳng thuộc nhóm phụ nữ đặc quyền, nhóm phụ nữ bị gạt ra khỏi lề cuộc sống từ góc độ chủng tộc, dân tộc, giai cấp. Đặc biệt lý thuyết của làn sóng nữ quyền thứ ba đưa ra quan điểm “không phải tất cả khổ đau đều như nhau”, tập trung vào các vấn đề như: đưa ra bức tranh đa dạng về hoàn cảnh phụ nữ trên toàn thế giới, sự khác biệt về giai cấp, chủng tộc, dân tộc, văn hóa...; luận bàn và xem xét lại khái niệm cơ bản của các lý thuyết nữ quyền đang thịnh hành hiện nay trên cơ sở sự phát triển của xã hội cùng với sự phân tích sâu sắc các hiện tượng xã hội, nhất là các hiện tượng thuộc về quan hệ giới; đưa ra các chỉ báo về sự lệ thuộc của phụ nữ vào nam giới, nêu lên tình trạng đặc quyền và bất bình đẳng, áp bức trên cơ sở giới, giai cấp, chủng tộc, dân tộc, lứa tuổi và vị trí toàn cầu...

Các lý thuyết thuộc về làn sóng nữ quyền thứ ba gồm có: lý thuyết nữ quyền phụ nữ da đen, lý thuyết nữ quyền phụ nữ thế giới thứ ba, lý thuyết nữ quyền phụ nữ và phát triển, lý thuyết giới và sự phát triển, trong đó hai lý thuyết sau là quan trọng hơn cả.

Vào những năm 1970, các nhà lý luận nữ quyền bắt đầu quan tâm đến vấn đề phát triển. Khung lý luận nữ quyền dựa vào các giả định khác nhau về cơ sở sự lệ thuộc của phụ nữ. Các nhà lý luận nữ quyền nêu lên những câu hỏi và đưa vào những khái niệm khác nhau để kiểm chứng sự bất bình đẳng của phụ nữ. Họ đã đưa ra những kiến nghị, những chiến lược khác nhau để thay đổi hiện trạng bất bình đẳng đó.

Các nhà lý luận nữ quyền đã kết hợp các lý thuyết nữ quyền với các lý luận về hiện đại hóa và lý luận về sự phụ thuộc để tạo ra khung lý luận về nữ quyền và phát triển. Hầu hết các lý thuyết nữ quyền và lý thuyết phát triển có nguồn gốc ở phương Tây, và được áp dụng ở các nước đang phát triển đã góp phần vào việc thực hiện các chính

sách phát triển ở các nước này. Cho nên có thể nói rằng lịch sử tư tưởng lý luận về giới và phát triển được đan xen với lịch sử của sự can thiệp chính sách ở các nước đang phát triển và lịch sử của sự phát triển phụ nữ trên khắp thế giới. Sự phát triển này được các nhà lý luận phương Tây nhận diện với sự hiện đại hóa. Để khẳng định sự ưu việt hơn hẳn về kỹ thuật, các chuyên gia phát triển của phương Tây định nghĩa hiện đại hóa tức là phương Tây hóa. Họ cho rằng sự phát triển được nhận diện bằng sự hiện đại hóa và đó là sự tiếp nhận toàn bộ kỹ thuật phương Tây, thể chế phương Tây và niềm tin cũng phương Tây.

Vào những năm 1970, các nhà lãnh đạo thuộc các nước đang phát triển và các chuyên gia phát triển phương Tây cho rằng chính sách phát triển phương Tây có thể làm kinh tế của các nước đang phát triển ở vào thế dễ bị sụp đổ. Nhà lý luận nữ quyền Ester Boserup đã cho ra mắt cuốn sách có nhan đề *“Vai trò của phụ nữ đối với sự phát triển kinh tế” (Womens Role in Economic Development, 1970)*. Nội dung sách tập trung phân tích ảnh hưởng của các dự án phát triển đối với phụ nữ ở các nước đang phát triển. Boserup đã khám phá ra rằng hầu hết các dự án phát triển đều bỏ qua phụ nữ và rất nhiều dự án khác, đặc biệt là những dự án về kỹ thuật tinh xảo đã hạn chế các cơ hội, sự tự chủ về kinh tế của phụ nữ. Đồng thời, tác giả cũng đã chỉ ra các cơ hội tập huấn về kỹ thuật mới, kỹ thuật tiên tiến thường chỉ dành cho nam giới. Điều đó có nghĩa là những dự án “hiện đại” đã chỉ cải thiện cơ hội và kiến thức cho nam giới và đã làm giảm sự tiếp cận của phụ nữ với kỹ thuật và việc làm.

Công trình nghiên cứu của Boserup thực sự đã thách thức quan điểm cho rằng những lợi ích thu được từ những dự án phát triển sẽ tự động làm lợi cho phụ nữ và các nhóm yếu thế khác trong các quốc gia phát triển và quan điểm cho rằng hiện đại hóa sẽ tự động làm tăng sự bình đẳng giới.

Công trình này đã rung hồi chuông cảnh báo về mối quan hệ giữa bình đẳng giới và phát triển đối với các lý luận gia về giới và các nhà hoạch định chính sách phát triển ở các quốc gia đang phát triển và hầu hết những người quan tâm đến vấn đề giới. Đó là một vấn đề mà

mọi người đều biết đến và từ đó có những phản ứng thích hợp trong các hoạt động thuộc lĩnh vực của mình.

Những phụ nữ Mỹ tham gia vào những vấn đề phát triển đã bắt đầu sử dụng thuật ngữ “*Phụ nữ trong Phát triển*” (*Women in Development - WID*) và vận động hành lang để đưa ra những bằng chứng để các nhà hoạch định chính sách Mỹ lưu ý và cố gắng gây ảnh hưởng tới các tổ chức chính sách phát triển quốc tế. “*Phụ nữ trong Phát triển*” chính là khung lý luận đầu tiên về nữ quyền và phát triển.

Vào những năm 1980, các lý luận gia nữ quyền và các lý luận phát triển hoài nghi với quan điểm WID “*Phụ nữ trong Phát triển*”. Họ chỉ trích rằng quan điểm này đều không đề cập đến những yếu tố cơ bản đã sinh ra và duy trì sự bất bình đẳng giới.

Các học giả và các nhà hoạt động xã hội đã chuyển sang quan điểm “*Giới và phát triển*” (*Gender and Development - GAD*). Quan điểm này xuất hiện vào những năm 1980 như quan điểm thay thế quan điểm WID. Quan điểm GAD được ra đời từ các trải nghiệm có tính tổ chức và từ các công trình lý luận của các lý luận gia thuộc các nước đang phát triển và các lý luận gia nữ quyền xã hội chủ nghĩa. “*Giới và phát triển*” (*Gender and Development - GAD*) là khung lý luận thứ hai của lý thuyết nữ quyền và phát triển.

Trong suốt hơn 100 năm các nhà lý luận, các nhà hoạt động nữ quyền đã đấu tranh bền bỉ cho bình đẳng giới, cho giải phóng phụ nữ khỏi mọi áp bức về mọi mặt văn hóa, kinh tế, chính trị,... trong xã hội nam trị, đã có rất nhiều công trình khoa học mang tính lý luận cao. Các công trình khoa học đó đã tạo thành các luồng tư tưởng, luồng lý luận khác nhau về vấn đề giới, vấn đề nữ quyền như: lý thuyết nữ quyền tự do, lý thuyết nữ quyền xã hội chủ nghĩa, lý thuyết nữ quyền phúc lợi... Các lý thuyết nữ quyền gắn với quan điểm phát triển bao gồm: Phụ nữ trong Phát triển (*Women in Development - WID*), Giới và Phát triển (*Gender and Development - GAD*). Các lý thuyết mới đánh giá quan hệ giới có sự áp bức giới do phân biệt chủng tộc, dân tộc, vị trí trong thế giới toàn cầu như: lý thuyết nữ quyền phụ nữ da đen, lý thuyết nữ quyền của thế giới thứ Ba.

Các lý thuyết nữ quyền trên được xây dựng trên cơ sở của các học thuyết xã hội lớn và các minh chứng của khoa học tự nhiên nên đã có thể lý giải được các vấn đề giới, bất bình đẳng giới, nữ quyền,... của xã hội hiện tại cũng như của các xã hội trước đó mà các học thuyết xã hội khác đã không giải đáp được. Hoàn cảnh thực tiễn của các xã hội luôn thay đổi làm cho tất cả các lý thuyết này luôn được bổ sung và hoàn thiện trong lịch sử phát triển của chúng.

2.2. Sự phát triển của pháp Luật Bình đẳng giới trên thế giới

Với sự phát triển của phong trào phụ nữ và chủ nghĩa nữ quyền, phụ nữ ngày càng biết đấu tranh để tự tạo ra các cơ hội ngang bằng so với nam giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội. Làn sóng nữ quyền lần thứ nhất đã làm thay đổi tư duy về phụ nữ, các phong trào tranh đấu để tạo ra cơ hội có việc làm ngang nhau giữa phụ nữ và nam giới; vấn đề phúc lợi xã hội và sinh sản của phụ nữ đã được xã hội quan tâm hơn; vai trò sản xuất của phụ nữ hội nhập vào kinh tế quốc tế được đề cao. Ảnh hưởng sâu sắc nhất của các phong trào đấu tranh về quyền phụ nữ là đã làm thay đổi tư duy xã hội của các nhà chính trị, hoạch định chính sách, họ đã nhận thấy rằng mọi thành công của các chiến lược, chính sách phát triển không thể đạt được nếu không quan tâm đầy đủ đến phụ nữ. Kết quả của phong trào đấu tranh về quyền của phụ nữ đã dẫn đến quyền bình đẳng của phụ nữ đối với nam giới cuối cùng cũng được pháp luật quốc tế ghi nhận.

Quyền bình đẳng của phụ nữ được chính thức thừa nhận trong luật quốc tế kể từ khi Liên hiệp quốc ra đời. Hiến chương Liên hiệp quốc năm 1945 lần đầu tiên khẳng định sự bình đẳng về các quyền giữa phụ nữ và nam giới. Tuyên ngôn thế giới về quyền con người năm 1948 xác lập nguyên tắc nền tảng là tất cả mọi người đều được hưởng các quyền và tự do một cách bình đẳng, không có bất cứ sự phân biệt nào về chủng tộc, dân tộc, giới tính, tôn giáo, ngôn ngữ, quan điểm chính trị và các yếu tố khác (Điều 1 và Điều 2). Tiếp theo Tuyên ngôn thế giới về quyền con người, nhiều điều ước quốc tế riêng đã được Liên hiệp quốc thông qua nhằm bảo vệ các quyền của phụ nữ và trẻ em gái như: Công ước về trấn áp việc buôn người và bóc lột mại

dân người khác năm 1949; Công ước về các quyền chính trị của phụ nữ năm 1952; Công ước về quốc tịch của phụ nữ khi kết hôn năm 1957; Công ước về đăng ký kết hôn, tuổi tối thiểu khi kết hôn và việc kết hôn tự nguyện năm 1962... Nguyên tắc bình đẳng nam nữ cũng được khẳng định trong cả hai điều ước quốc tế quan trọng nhất về quyền con người năm 1966 là Công ước về các quyền chính trị, dân sự (ICCPR) và Công ước về các quyền kinh tế, văn hóa, xã hội (ICESCR)... Các văn bản nêu trên bước đầu đã xác lập vị thế bình đẳng của phụ nữ với nam giới trên vị trí chủ thể của các quyền con người, tuy nhiên lại chưa đưa ra giải pháp để bảo đảm cho phụ nữ được hưởng thụ đầy đủ các quyền đó trên thực tế. Do đó, năm 1967, Liên hiệp quốc thông qua Tuyên bố về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ.

Với sự phát triển mạnh mẽ của phong trào phụ nữ và chủ nghĩa nữ quyền vào thập niên 70, các nước trên thế giới ngày càng quan tâm hơn đến vấn đề phụ nữ, đây không chỉ là vấn đề của từng quốc gia hay từng khu vực mà là vấn đề có tính chất toàn cầu. Phong trào phụ nữ trong phát triển đã làm hình thành dây chuyền của các cơ quan chuyên trách nghiên cứu về phụ nữ tại các nước đang phát triển trên thế giới, làm cho Chính phủ và các cơ quan phát triển tại các quốc gia quan tâm đúng mức việc đưa phụ nữ hội nhập vào quá trình phát triển cộng đồng. Các cuộc hội nghị quốc tế về phụ nữ lần lượt diễn ra nhằm thông qua các chương trình, mục tiêu, cương lĩnh hoạt động toàn cầu nhằm bảo vệ quyền lợi của phụ nữ, thực hiện vấn đề bình đẳng giới.

Trên cơ sở tiền đề Tuyên bố về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ năm 1967, Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) năm 1979 đã ra đời, là một trong hai điều ước quốc tế về quyền con người có số lượng quốc gia thành viên cao nhất (chỉ đứng sau Công ước về quyền trẻ em).

Hội nghị thế giới về quyền con người lần thứ II tổ chức ở Viên (Áo) năm 1993 đã tái khẳng định trong văn kiện chính thức cuối cùng (Tuyên bố Viên và Chương trình hành động) rằng: “Quyền con người của phụ nữ và trẻ em gái là một bộ phận cấu thành, gắn liền và không thể tách rời của các quyền con người phổ biến” (Đoạn 18 Phần I). Với

sự khẳng định này, cuộc đấu tranh vì các quyền bình đẳng của phụ nữ bước sang một trang mới, theo đó, tất cả những mối quan tâm của phụ nữ sẽ được lồng ghép vào các chương trình, hoạt động về quyền con người.

Những sự kiện quốc tế quan trọng:

- Năm 1975: Hội nghị Phụ nữ Thế giới lần thứ nhất, họp tại Mêhicô - năm Quốc tế Phụ nữ đầu tiên.

- Năm 1976: Liên hợp quốc đề xướng “Thập kỷ về phụ nữ” (1976 - 1985).

- Năm 1979: Liên hợp quốc phê chuẩn Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW).

- Năm 1980: Hội nghị phụ nữ thế giới lần thứ hai, họp tại Copenhagen (Đan Mạch).

- Năm 1985: Hội nghị phụ nữ lần thứ ba, họp tại Nairobi (Kenya) - Tổng kết đánh giá những thành công và tồn tại của “Thập kỷ về phụ nữ” của Liên hợp quốc - Đề ra mục tiêu “Bình đẳng, phát triển và hòa bình” (Chiến lược Nairobi).

- Năm 1995: Hội nghị phụ nữ thế giới lần thứ tư, họp tại Bắc Kinh (Trung Quốc) - Tổng kết đánh giá những thành công và tồn tại của chiến lược Nairobi, thông qua “Cương lĩnh hành động toàn cầu vì sự tiến bộ của phụ nữ” (Cương lĩnh Bắc Kinh).

- Năm 2000: Khóa họp đặc biệt lần thứ 23 của Đại hội đồng Liên hợp quốc tại Trụ sở Liên hợp quốc với chủ đề “Phụ nữ năm 2000: Bình đẳng giới, Phát triển và Hòa bình cho thế kỷ 21” (gọi tắt là Hội nghị Bắc Kinh +5).

2.2.1. Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW)

Ngày 18/12/1979, Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW) đã được Liên hợp quốc phê chuẩn. Ngày 3 tháng 9 năm 1981, sau khi đã có 20 nước thông qua thực hiện, CEDAW bắt đầu có hiệu lực như một Hiệp ước quốc tế. CEDAW là

đỉnh cao sau hơn 30 năm đấu tranh của Ủy ban về địa vị phụ nữ thuộc tổ chức Liên hợp quốc được thành lập từ năm 1946, có chức năng giám sát địa vị và nâng cao quyền lợi của phụ nữ trên thế giới. Trong số các Công ước quốc tế về quyền con người, CEDAW chiếm một vị trí quan trọng trong việc đưa phân nửa nhân loại là phụ nữ tiến tới mục tiêu đấu tranh vì quyền con người, trong đó cơ bản là quyền bình đẳng giới. CEDAW bao gồm Lời nói đầu và 30 Điều, được chia thành 5 Phần.

Lời nói đầu của CEDAW nêu lên cơ sở pháp lý, tính cấp thiết, ý nghĩa của Công ước đối với việc bảo đảm các quyền của phụ nữ, cũng như bảo toàn nền hòa bình, ổn định trên thế giới.

Phần 1 (từ Điều 1 đến Điều 6) trình bày khái niệm “Phân biệt đối xử đối với phụ nữ” và cam kết của các nước thành viên trong việc bảo đảm các quyền bình đẳng và cơ hội phát triển cho phụ nữ, cam kết của các nước thành viên về việc áp dụng và thực hiện các biện pháp thích hợp và cần thiết, các biện pháp đặc biệt tạm thời nhằm thúc đẩy trong thực tế quyền bình đẳng nam, nữ.

Phần 2 (từ Điều 7 đến Điều 9) đề cập đến các quyền của phụ nữ trên lĩnh vực chính trị, như quyền bầu cử, quyền được đề cử; quyền tham gia vào việc hình thành và thực hiện chính sách của nhà nước cũng như giữ các chức vụ trong cơ quan nhà nước; quyền tham gia vào các tổ chức, hiệp hội trong nước và quốc tế; quyền bình đẳng giữa nam và nữ trong vấn đề thay đổi hoặc giữ nguyên quốc tịch của mình cũng như trong vấn đề quốc tịch của con cái họ.

Phần 3 (từ Điều 10 đến Điều 14) đề cập đến các quyền của phụ nữ trên lĩnh vực kinh tế - xã hội - văn hóa. Về lĩnh vực giáo dục, Công ước đề cập đến quyền bình đẳng của phụ nữ với nam giới trong việc chọn nghề, hướng nghiệp, được vào học và có bằng cấp trong các loại trường ở nông thôn cũng như thành thị; quyền được học cùng một giáo trình, cùng thi cử, đội ngũ thầy giáo được xác định phẩm chất theo cùng một tiêu chuẩn như nhau, hưởng học bổng và các trợ cấp học đường khác... Trong lĩnh vực kinh tế, Công ước khuyến nghị các nước tham gia Công ước bảo đảm bình đẳng nam nữ về quyền làm

việc, quyền có cơ hội việc làm như nhau, quyền tự do chọn nghề nghiệp và việc làm, quyền được trả lương ngang nhau, quyền bảo đảm xã hội, quyền bảo vệ sức khỏe và an toàn lao động... Công ước còn đề cập đến các biện pháp cần thiết để loại trừ phân biệt đối xử với phụ nữ trong lĩnh vực y tế như chăm sóc sức khỏe, trong các lĩnh vực khác và đặc biệt, Công ước đề cập riêng đến việc bảo vệ quyền lợi của phụ nữ nông thôn.

Phần 4 (từ Điều 15 đến Điều 16) đề cập đến các quyền của phụ nữ trên lĩnh vực dân sự, hôn nhân và gia đình như quyền bình đẳng của phụ nữ với nam giới trong việc ký kết hợp đồng, quản lý tài sản, trong thủ tục tố tụng trước Tòa án, trong việc đi lại và lựa chọn nơi cư trú; bình đẳng giữa nam và nữ về quyền kết hôn, quyền chọn vợ, chọn chồng, bình đẳng về quyền và trách nhiệm trong quá trình hôn nhân và ly hôn, bình đẳng về quyền và trách nhiệm của cha mẹ trước con cái.

Phần 5 của CEDAW (từ Điều 17 đến Điều 30) trình bày vấn đề thi hành và hiệu lực của Công ước.

Việt Nam ký CEDAW ngày 29/07/1980 và phê chuẩn Công ước ngày 19/03/1982, trở thành quốc gia sớm thứ 6 trên thế giới ký Công ước và quốc gia thứ 35 phê chuẩn Công ước này.

2.2.2. Tuyên bố và Cương lĩnh hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ đến năm 2000 (Cương lĩnh Bắc Kinh, Trung Quốc)

Từ ngày 04/09/1995 đến ngày 15/09/1995, Hội nghị Phụ nữ quốc tế lần thứ IV của Liên hiệp quốc đã được tổ chức tại Bắc Kinh, Trung Quốc. Tại Hội nghị, “Cương lĩnh hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ đến năm 2000” đã được hội nghị nhất trí thông qua, nhằm mục tiêu đẩy mạnh sự tiến bộ và tạo quyền cho phụ nữ trên toàn thế giới. Cương lĩnh Bắc Kinh nêu rõ mục đích là bình đẳng giới, phát triển và hòa bình. Cương lĩnh đã xác định 12 lĩnh vực cấp thiết cần ưu tiên thực hiện vì sự tiến bộ và quyền năng của phụ nữ đồng thời đưa ra các mục tiêu và khuyến nghị cụ thể nhằm thúc đẩy việc thực hiện, như về vấn đề giảm nghèo đói, về các lĩnh vực giáo dục và đào tạo, về sức khỏe, nạn bạo lực, xung đột vũ trang, về lĩnh vực kinh tế và lĩnh vực

ra quyết định, về cơ chế tổ chức các bộ máy quốc gia về sự tiến bộ của phụ nữ, về vấn đề quyền con người, về lĩnh vực truyền thông, về môi trường về vấn đề trẻ em gái và vấn đề sắp xếp tổ chức và tài chính của các tổ chức quốc gia, khu vực và quốc tế.

Cương lĩnh Bắc Kinh xác định mục tiêu của cương lĩnh hoàn toàn phù hợp với các mục đích và nguyên tắc của Hiến chương Liên hiệp quốc và pháp luật quốc tế, đó là nâng cao quyền năng cho mọi phụ nữ. Thực hiện đầy đủ nhân quyền và quyền tự do cơ bản của tất cả mọi phụ nữ là điều hết sức quan trọng trong việc nâng cao quyền năng cho phụ nữ. Nhiệm vụ của các quốc gia là thúc đẩy và bảo vệ các quyền con người và quyền tự do cơ bản, không phân biệt hệ thống chính trị, kinh tế và văn hóa song cũng cần phải chú ý đến đặc điểm của từng quốc gia và khu vực, đến lịch sử văn hóa và tính ngưỡng. Cương lĩnh Bắc Kinh được thực hiện thông qua luật pháp của quốc gia, qua xây dựng các chiến lược và chính sách, chương trình và các ưu tiên phát triển, trên tinh thần tự chủ của mỗi nước, phù hợp với các quyền tự do cơ bản của con người, hoàn toàn tôn trọng các giá trị tôn giáo và đạo đức, văn hóa và triết lý của từng cá nhân và cộng đồng nhằm giúp phụ nữ hưởng đầy đủ các quyền con người của họ và góp phần thực hiện bình đẳng giới, phát triển và hòa bình.

Cương lĩnh khuyến nghị các Chính phủ của các quốc gia, các tổ chức quốc tế, các cơ quan chức năng tại các cấp triển khai thực hiện cương lĩnh bằng việc soạn thảo và thực thi các “Kế hoạch hành động quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ” phù hợp với điều kiện cụ thể của từng nước. Tại Hội nghị Bắc Kinh, Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam cũng đã công bố “Chiến lược phát triển vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2000”.

2.2.3. Văn kiện “Phụ nữ năm 2000: Bình đẳng giới - Phát triển và hòa bình cho thế kỷ 21”

Từ ngày mùng 5 đến ngày mùng 10/6/2000, tại trụ sở Liên hiệp quốc đã diễn ra khóa họp đặc biệt lần thứ 23 của Đại hội đồng Liên hiệp quốc với chủ đề “ Phụ nữ năm 2000: Bình đẳng giới, Phát triển và Hòa bình cho thế kỷ 21” (gọi tắt là Văn kiện Bắc Kinh +5). Đây là khóa

hợp đặc biệt đầu tiên của Đại hội đồng Liên hợp quốc về vấn đề phụ nữ nhằm đánh giá tình hình thực hiện Cương lĩnh Hành động Bắc Kinh và xác định các sáng kiến và hành động tiếp theo vì bình đẳng giới trong thế kỷ 21. Đây cũng chính là dịp để các Chính phủ một lần nữa tái khẳng định cam kết thực hiện đầy đủ các mục tiêu của Cương lĩnh hành động Bắc Kinh. “Những hành động và sáng kiến tiếp theo nhằm thực hiện Tuyên bố và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh”.

Văn kiện Bắc Kinh +5 gồm 2 văn kiện: “Tuyên bố chính trị” và “Những hành động và sáng kiến tiếp theo nhằm thực hiện Tuyên bố và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh”. Trong “Tuyên bố chính trị”, những Chính phủ tham dự khóa họp đặc biệt đã tuyên bố khẳng định lại cam kết đối với những mục tiêu nêu trong Tuyên bố và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh cũng như Chiến lược Nairobi, khẳng định lại cam kết đối với việc thực hiện 12 lĩnh vực cần quan tâm của Cương lĩnh hành động Bắc Kinh, đồng thời các Chính phủ cũng thừa nhận là những người chịu trách nhiệm đầu tiên trong việc thực thi đầy đủ tất cả các cam kết về sự tiến bộ của phụ nữ, thừa nhận vai trò và sự đóng góp của các tổ chức phi chính phủ và các tổ chức phụ nữ trong việc thực hiện Tuyên bố và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh. Tuyên bố chính trị này cũng khẳng định bản thân nam giới phải tham gia và cùng chia sẻ trách nhiệm với phụ nữ để xúc tiến bình đẳng giới, khẳng định tầm quan trọng của việc lồng ghép quan điểm giới vào tiến trình thực hiện kết quả của các khóa họp và hội nghị thượng đỉnh quan trọng khác của Liên hợp quốc.

“Những hành động và sáng kiến tiếp theo nhằm thực hiện Tuyên bố và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh” bao gồm 4 phần.

Phần 1 “Giới thiệu” đề cập tới việc các Chính phủ tái khẳng định sự cam kết của mình với các mục tiêu của Tuyên bố Bắc Kinh và Cương lĩnh Bắc Kinh. Tuyên bố và Cương lĩnh Bắc Kinh đã đề ra mục tiêu “Bình đẳng giới, phát triển và hòa bình”, đồng thời cũng xác lập chương trình nghị sự để tăng cường quyền năng cho phụ nữ. Vì các mục tiêu và các cam kết này chưa được thực hiện đầy đủ nên các Chính phủ đã thống nhất cùng hành động để hiện thực hóa các mục tiêu này trong thế kỷ 21.

Phần 2 “Những thành tựu và trở ngại trong việc thực hiện 12 lĩnh vực quan tâm trong Cương lĩnh Bắc Kinh”. Căn cứ Báo cáo của Liên hợp quốc về tình hình thực hiện Cương lĩnh Bắc Kinh, văn kiện đã đề cập các thành tựu và trở ngại trong việc thực hiện 12 lĩnh vực quan tâm:

- Phụ nữ và nạn đói nghèo.
- Giáo dục và đào tạo phụ nữ.
- Phụ nữ và sức khỏe.
- Bạo lực chống lại phụ nữ.
- Phụ nữ và xung đột vũ trang.
- Phụ nữ và kinh tế.
- Phụ nữ với quyền lực và qua trình ra quyết định.
- Bộ máy quốc gia về phụ nữ.
- Phụ nữ và truyền thông.
- Phụ nữ và môi trường.
- Trẻ em gái.

Đánh giá kết quả thực hiện Cương lĩnh Bắc Kinh là cơ sở cho việc xác lập biện pháp triển khai tiếp tục thực hiện Cương lĩnh này.

Phần 3 “Những thách thức hiện tại tác động tới việc thực hiện đầy đủ Tuyên bố và Cương lĩnh Bắc Kinh”. Việc tổng kết và đánh giá thực hiện Cương lĩnh Bắc Kinh diễn ra trong bối cảnh thế giới đổi thay nhanh chóng và đang nổi lên những thách thức:

- Toàn cầu hóa là một thách thức mới, một mặt, mang lại nhiều cơ hội, mặt khác cũng tác động tới đời sống của phụ nữ một cách tích cực, làm tăng sự bất bình đẳng, đặc biệt ở các nước đang phát triển.

- Sự khác biệt và bối cảnh kinh tế trong một quốc gia và giữa các quốc gia ngày càng tăng và sự bất ổn định về kinh tế đều tác động lớn tới đời sống của phụ nữ.

- Sự phát triển của khoa học và công nghệ: phụ nữ ít được tiếp cận và hưởng lợi.

- Làn sóng di cư lao động đã lôi cuốn phụ nữ cùng với những rủi ro về đời sống, sức khỏe và các tệ nạn xã hội khác, trong đó có tệ buôn bán phụ nữ, bóc lột tình dục...

- Sự hợp tác giữa Chính phủ và các lực lượng xã hội vì mục tiêu bình đẳng giới.

- Đối tượng phụ nữ vị thành niên, phụ nữ cao tuổi và các vấn đề liên quan.

- Đại dịch HIV/AIDS và nạn nghiện hút.

- Hậu quả của thiên tai đối với phụ nữ và gia đình họ.

- Sự nhìn nhận chưa đầy đủ về đóng góp của phụ nữ, đặc biệt là đối với công việc không được trả lương.

Phần 4 “Các sáng kiến và hành động tiếp theo để khắc phục các trở ngại và nhằm đạt tới sự triển khai thực hiện đầy đủ Cương lĩnh Bắc Kinh”. Phần này nêu rõ các khuyến nghị đối với các Chính phủ, cấp quốc gia và quốc tế theo 12 mục tiêu của Cương lĩnh Bắc Kinh. Các giải pháp chính:

- Xác lập mục tiêu có thời hạn cho việc thu hút sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, đặc biệt là lĩnh vực quản lý và lãnh đạo.

- Có chính sách khắc phục sự khác biệt giới trong giáo dục, đào tạo, khoa học và công nghệ.

- Bảo đảm cho phụ nữ được hưởng đầy đủ các quyền con người và quyền tự do cơ bản.

- Bảo vệ phụ nữ và trẻ em gái trước mọi hành vi bạo lực về thể xác, tinh thần và tình dục.

- Có các biện pháp ngăn ngừa hiệu quả tiến tới xóa bỏ tệ buôn bán phụ nữ, trẻ em gái và tệ mại dâm.

- Thực hiện các biện pháp chăm sóc sức khỏe cho phụ nữ, trong đó có sức khỏe sinh sản, phòng chống HIV/AIDS, kế hoạch hóa gia đình, bệnh nghề nghiệp.

- Kết hợp yếu tố giới vào các chính sách phát triển kinh tế-xã hội và các chương trình phát triển quốc gia.

- Thực hiện mọi biện pháp nhằm xóa đói giảm nghèo cho các đối tượng phụ nữ.

- Hỗ trợ và tạo việc làm cho phụ nữ.

- Củng cố và phát triển bộ máy hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ thông qua việc cung cấp nguồn nhân lực, ngân sách và tạo cơ chế để lồng ghép vấn đề giới vào mọi chính sách, chương trình, dự án.

- Cải tiến hệ thống thông tin, tuyên truyền, nghiên cứu và thu thập số liệu thống kê theo hướng nhạy cảm giới.

Một số chỉ tiêu và sáng kiến cụ thể:

- Xóa bỏ khoảng cách giới trong giáo dục tiểu học, trung học đến năm 2005. Thực hiện phổ cập miễn phí giáo dục tiểu học cho trẻ em trai và gái đến 2015.

- Giảm 50% người mù chữ trước năm 2015.

- Loại bỏ các điều khoản pháp luật mang tính phân biệt giới tính càng sớm càng tốt, tốt nhất trước 2005.

- Phê chuẩn CEDAW, loại bỏ các điều khoản bảo lưu, xem xét việc phê chuẩn Nghị định thư bổ sung.

- Bảo đảm điều kiện tiếp cận các mạng lưới chăm sóc sức khỏe ban đầu, kể cả chăm sóc sức khỏe tình dục và sinh sản trước 2015.

- Xem xét việc phát động chiến dịch quốc tế mang tên “Không khoan dung” để chống lại tệ bạo hành đối với phụ nữ.

2.3. Sơ lược quá trình phát triển của pháp luật bình đẳng giới ở Việt Nam từ Cách mạng tháng 8 đến nay

Ở Việt Nam, mục tiêu bình đẳng nam, nữ (nam nữ bình quyền) đã được đưa ra từ “Chánh cương vắn tắt” của Đảng từ năm 1930. Năm 1945, ngay sau khi nước nhà giành được độc lập, chương trình bình đẳng nam nữ đã được đưa vào luật pháp, chính sách, chương trình hoạt động của Nhà nước một cách có hệ thống.

2.3.1. Giai đoạn từ 1945 đến 1954

Ở Việt Nam, mục tiêu bình đẳng nam, nữ (nam nữ bình quyền) đã được đưa ra từ “Chánh cương vắn tắt” của Đảng từ năm 1930. Năm 1945,

ngay sau khi nước nhà giành được độc lập, chương trình bình đẳng nam nữ đã được đưa vào luật pháp, chính sách, chương trình hoạt động của Nhà nước một cách có hệ thống.

Hiến pháp đầu tiên của nước Việt Nam dân chủ cộng hòa năm 1946 đã thể hiện rõ cam kết của Đảng và Nhà nước đối với bình đẳng nam nữ. Điều 1 Hiến pháp năm 1946 khẳng định: “Nước Việt Nam là một nước dân chủ cộng hòa. Tất cả quyền bính trong nước là của toàn thể nhân dân Việt Nam, không phân biệt giống nòi, trai gái, giàu nghèo, giai cấp, tôn giáo”. Lần đầu tiên trong lịch sử Việt Nam, pháp luật quy định phụ nữ được hưởng các quyền ngang với nam giới: “Tất cả công dân Việt Nam đều ngang quyền về mọi phương diện: chính trị, kinh tế, văn hóa”(Điều 6 Hiến pháp 1946) và “Đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện” (Điều 9 Hiến pháp 1946).

Trong lĩnh vực dân sự, hôn nhân và gia đình, Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hòa non trẻ đã ban hành hai sắc lệnh đầu tiên điều chỉnh các quan hệ dân sự, hôn nhân và gia đình, đó là Sắc lệnh số 97/SL ngày 22/5/1950 về sửa đổi một số quy lệ và chế định trong dân luật và Sắc lệnh số 159/SL ngày 17/11/1950 quy định về vấn đề ly hôn. Trong Sắc lệnh số 97/SL ngày 22/5/1950, vấn đề bình đẳng nam nữ trong gia đình được khẳng định “Chồng và vợ có địa vị bình đẳng trong gia đình” (Điều 5); “Người đàn bà có chồng có toàn năng lực về mặt hộ” (Điều 6); “Người vị thành niên là con trai hay con gái chưa đủ 18 tuổi, khi đã đến tuổi thành niên thì dù còn ở với cha mẹ, người con cũng có quyền tự lập” (Điều 7). Về vấn đề ly hôn, Sắc lệnh số 159/SL ngày 17/11/1950 cũng thể hiện sự bình đẳng nam nữ, như công nhận quyền tự do giá thú và tự do ly hôn, xóa bỏ sự phân biệt không bình đẳng về các duyên có ly hôn riêng cho vợ và chồng trong các Bộ dân luật cũ, đồng thời quy định duyên có ly hôn chung cho cả hai vợ chồng (Điều 2). Bên cạnh đó, Sắc lệnh số 159/SL ngày 17/11/1950 cũng quy định điều khoản bảo vệ phụ nữ và thai nhi mà không bị xem là bất bình đẳng giới: “Trường hợp ly hôn mà người vợ có thai thì vợ hay chồng có thể xin Tòa án hoãn đến sau kỳ sinh nở mới xử việc ly hôn” (Điều 5).

2.3.2. Giai đoạn từ 1954 đến 1975

Sau năm 1954, miền Bắc hoàn toàn được giải phóng tiến lên xây dựng chủ nghĩa xã hội, miền Nam vẫn tiếp tục tiến hành cuộc cách mạng dân tộc dân chủ nhân dân. Trong giai đoạn này, bản Hiến pháp thứ hai của nước Việt Nam dân chủ cộng hòa, Hiến pháp năm 1959, đã được Quốc hội khóa I kỳ họp thứ 11 thông qua ngày 31/12/1959 và được Chủ tịch nước ký Lệnh công bố ngày 01/01/1960. Điều 24 Hiến pháp năm 1959 đã quy định và ghi nhận quyền bình đẳng giữa nam và nữ về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình: “Phụ nữ nước Việt Nam dân chủ cộng hòa có quyền bình đẳng với nam giới về các mặt sinh hoạt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình. Công việc làm như nhau, phụ nữ được hưởng lương ngang với nam giới. Nhà nước bảo đảm cho phụ nữ công nhân và phụ nữ viên chức được nghỉ trước và sau khi đẻ mà vẫn được hưởng nguyên lương. Nhà nước bảo hộ quyền lợi của người mẹ và của trẻ em, bảo đảm phát triển của các nhà đỡ đẻ, nhà giữ trẻ, nhà nuôi trẻ. Nhà nước bảo hộ hôn nhân và gia đình”.

Ngày 17/01/1960 Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh ban hành Luật Hôn nhân và gia đình năm 1959. Nhấn mạnh tầm quan trọng của Luật này đối với sự nghiệp giải phóng phụ nữ, Hồ Chủ tịch đã nói: “Luật lấy vợ lấy chồng nhằm giải phóng phụ nữ, tức là giải phóng phân nửa xã hội... Nếu không giải phóng phụ nữ thì không giải phóng được một nửa loài người”. Các nguyên tắc chung về bình đẳng nam nữ, bình đẳng vợ chồng được quy định tại Điều 1, Điều 2 và Điều 3 của Luật Hôn nhân và gia đình năm 1959. Những Điều từ Điều 12 đến Điều 16 quy định bình đẳng giữa vợ và chồng về nghĩa vụ và quyền trong quan hệ hôn nhân.

2.3.3. Giai đoạn từ 1975 đến nay

Năm 1975, với thắng lợi hoàn toàn của cuộc kháng chiến chống Mỹ cứu nước, cả nước thống nhất cùng tiến lên xây dựng chủ nghĩa xã hội miền Nam giải phóng. Quốc hội khóa VI kỳ họp thứ 12 thông qua Hiến pháp năm 1980. Hiến pháp năm 1980, Hiến pháp của nhà nước

Việt Nam thống nhất tiếp tục ghi nhận việc bảo đảm các quyền bình đẳng nam nữ trong mọi lĩnh vực. Đây chính là cơ sở nền tảng để chúng ta tiếp tục xây dựng và hoàn thiện các quy phạm pháp luật về bình đẳng giới.

Ngày 18/12/1979, Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ được Liên Hiệp Quốc phê chuẩn. Một năm sau, ngày 29/7/1980 Việt Nam ký tham gia Công ước này và phê chuẩn Công ước vào ngày 19/3/1982. Với sự kiện này, Việt Nam đã trở thành một trong những thành viên thuộc nhóm các Quốc gia ký tham gia và phê chuẩn Công ước sớm nhất. Điều này cho thấy, Việt Nam là một quốc gia luôn quan tâm đến vấn đề bảo đảm bình đẳng giới. Với tư cách là Quốc gia thành viên Công ước, Việt Nam đã thực hiện mọi biện pháp nhằm bảo đảm bình đẳng giới, một trong những nỗ lực này chính là việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về bình đẳng giới.

Sau khi ban hành Hiến pháp 1980 và sự kiện Việt Nam trở thành quốc gia thành viên của Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ, pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam tiếp tục được hoàn thiện. Cũng có thể nói rằng Việt Nam đã thực hiện mạnh mẽ việc “nội luật hóa” để thực hiện cam kết chống phân biệt đối xử với phụ nữ. Các văn bản pháp luật thể hiện tư tưởng chỉ đạo về bình đẳng nam và nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội lần lượt được ban hành như: Luật Hôn nhân và gia đình 1986; Bộ luật Hình sự 1984... Tiếp đó, Hiến pháp 1992 được ban hành thay thế Hiến pháp 1980, một loạt các văn bản pháp luật cũng được ban hành, sửa đổi bổ sung thay thế để đáp ứng việc điều chỉnh các quan hệ xã hội trong các lĩnh vực cụ thể và pháp luật về bình đẳng giới theo đó cũng tiếp tục được hoàn thiện đáp ứng việc đảm bảo vấn đề bình đẳng giới trong bối cảnh mới. Cụ thể là Bộ luật Dân sự 1995; Bộ luật Hình sự sửa đổi năm 1999; Luật Hôn nhân và gia đình năm 2000; Bộ luật Lao động năm 1994 được sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006 và 2007; Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2004,... và một loạt các văn bản dưới luật tạo thành một hệ thống pháp luật đồng bộ góp phần nâng cao hiệu quả của hoạt động bảo đảm bình đẳng giới.

Cùng với việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về bình đẳng giới, Việt Nam đã tích cực tham gia vào các diễn đàn quan trọng để cùng hợp tác quốc tế trong việc bảo đảm bình đẳng giới. Tại Hội nghị phụ nữ quốc tế lần thứ IV của Liên hợp quốc tổ chức tại Bắc Kinh, Trung Quốc năm 1995, Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã công bố “Chiến lược phát triển vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2000”. Thực hiện tinh thần của Cương lĩnh Bắc Kinh, ngày 4/10/1997 Thủ tướng Chính phủ đã ký quyết định số 822/TTg phê duyệt “Kế hoạch hành động quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2000”. Từ đây vấn đề giới ở Việt Nam mới thực sự trở thành vấn đề quốc gia. Tại Hội nghị Bắc Kinh +5 năm 2000, khóa họp đặc biệt lần thứ 23 của Đại hội đồng Liên hợp quốc, một lần nữa Việt Nam đã cam kết trước cộng đồng quốc tế nỗ lực và quyết tâm thực hiện mục tiêu bình đẳng giới.

Năm 2003, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ đến năm 2010 và công bố Nghị định số 19/2003/NĐ-CP ngày 07/03/2003 của Chính phủ nhằm quy định trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong việc tạo điều kiện thuận lợi cho Hội phụ nữ tham gia quản lý nhà nước về các vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ, trẻ em.

Thành tựu bình đẳng giới mà Việt Nam đã đạt được là việc Luật Bình đẳng giới đầu tiên đã được Quốc hội khóa XI kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29/11/2006 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/07/2007.

2.4. Nguồn của Luật Bình đẳng giới

Luật Bình đẳng giới là môn học nghiên cứu dưới góc độ khoa học theo nguồn là các văn bản quy phạm pháp luật, thể hiện ý chí của nhà nước được ban hành theo một trình tự, thủ tục luật định, trong đó chứa đựng các quy phạm pháp Luật Bình đẳng giới. Theo đó, nguồn của Luật Bình đẳng giới bao gồm nhiều văn bản quy phạm pháp luật. Văn bản quy phạm pháp Luật Bình đẳng giới là văn bản do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành theo thủ tục, trình tự luật định, trong đó có các quy tắc xử sự chung, được nhà nước đảm bảo thực hiện nhằm điều chỉnh các quan hệ giới để đạt được sự bình đẳng giới.

Giới liên quan đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, chính vì vậy, giới liên quan tới cả hệ thống pháp luật. Chính vì lẽ đó, chúng ta có thể thấy rằng nguồn của Luật Bình đẳng giới bao gồm rất nhiều các văn bản quy phạm pháp luật. Nguồn của Luật Bình đẳng giới bao gồm các Công ước quốc tế về bình đẳng giới mà Việt Nam đã ký kết tham gia, và các văn bản pháp luật trong nước. Có thể kể tên một số văn bản pháp luật trong nước cơ bản sau:

2.4.1. Hiến pháp năm 2013

Hiến pháp là văn bản pháp lý có hiệu lực cao nhất trong hệ thống văn bản quy phạm pháp luật của nhà nước ta. Hiến pháp quy định chế độ chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân, cơ cấu, nguyên tắc tổ chức và hoạt động của các cơ quan nhà nước, thể chế hóa mối quan hệ giữa Đảng lãnh đạo, nhân dân làm chủ, Nhà nước quản lý. Vì lẽ đó, Hiến pháp được coi là đạo luật nguồn cơ bản nhất thể chế hóa được quan điểm của nhà nước ta trong việc đảm bảo bình đẳng giới. Mọi quy định của pháp luật liên quan đến việc điều chỉnh vấn đề giới và quan hệ giới phải phù hợp với quy định của Hiến pháp.

Ví dụ: Điều 26 Hiến pháp 2013 ghi nhận:

“1. Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới.

2. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội.

3. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới.”

2.4.2. Luật Bình đẳng giới năm 2006

Luật Bình đẳng giới năm 2006 là nguồn chủ yếu trong quá trình áp dụng luật để điều chỉnh vấn đề giới và các quan hệ giới nhằm đảm bảo bình đẳng giới. Luật nay được Quốc hội khóa X kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29 tháng 11 năm 2006, có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2007.

Luật Bình đẳng giới gồm 6 chương với 44 điều:

* Chương I (từ điều 1 đến điều 10) “Những quy định chung” quy định về phạm vi, đối tượng điều chỉnh, mục tiêu bình đẳng giới, giải thích từ ngữ, các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới, chính sách và nội dung quản lý nhà nước về bình đẳng giới.

* Chương II (từ điều 11 đến điều 18) quy định về các lĩnh vực bình đẳng giới trong đời sống xã hội.

* Chương III (từ điều 19 đến điều 24) quy định về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới.

* Chương IV: (từ điều 25 đến điều 34) quy định về trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, gia đình và cá nhân trong việc thực hiện và bảo đảm bình đẳng giới.

* Chương V (từ điều 35 đến điều 42) quy định về thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

* Chương VI (từ điều 43 đến điều 44) quy định về điều khoản thi hành.

Luật Bình đẳng giới là văn bản pháp lý quan trọng giúp chúng ta thực hiện tốt việc bảo đảm bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội.

2.4.3. Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014

Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 được Quốc hội khóa XIII thông qua ngày 19 tháng 06 năm 2014. Luật có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2015. Luật quy định chế độ hôn nhân và gia đình, trách nhiệm của công dân, Nhà nước và xã hội trong việc xây dựng củng cố chế độ hôn nhân và gia đình Việt Nam. Với ý nghĩa đó, Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 thể chế hóa các quy định của Hiến pháp 2013 trong việc đảm bảo các quyền bình đẳng của phụ nữ trong gia đình. Điều này có tính chất quyết định đối với việc đảm bảo bình đẳng giới. Bởi vì, nếu trong gia đình mà người phụ nữ chưa được thực sự bình đẳng thì không thể có sự bình đẳng ở ngoài xã hội.

2.4.4. Luật Phòng, chống bạo lực gia đình năm 2007

Luật Phòng chống bạo lực gia đình được kỳ họp thứ Quốc hội khóa XII, kỳ họp thứ 2 thông qua ngày 21 tháng 11 năm 2007. Luật có hiệu lực thi hành từ ngày 1/7/2008. Luật này quy định về phòng ngừa bạo lực gia đình, bảo vệ, hỗ trợ nạn nhân bạo lực gia đình; trách nhiệm của cá nhân gia đình, cơ quan, tổ chức trong phòng, chống bạo lực gia đình và xử lý vi phạm pháp luật về phòng, chống bạo lực gia đình. Luật gồm 6 chương với 46 điều. Cùng với Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014, Luật phòng chống bạo lực gia đình góp phần bảo đảm quyền bình đẳng của phụ nữ trong gia đình, chống mọi hình thức phân biệt đối xử trên cơ sở giới, phòng ngừa bạo lực trên cơ sở giới, đặc biệt là bạo lực gia đình đối với phụ nữ.

2.4.5. Luật Phòng chống buôn bán người năm 2011

Luật Phòng, chống mua bán người số 66/2011/QH12, ngày 29 tháng 3 năm 2011 có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2012, gồm 8 chương, 58 Điều, đã xác định rõ những hành vi bị nghiêm cấm, bao gồm: Hành vi mua bán người theo quy định của Bộ luật Hình sự và các hành vi trực tiếp liên quan đến việc mua bán người mà Công ước về chống tội phạm có tổ chức xuyên quốc gia liệt vào danh sách các hành vi buôn bán người để điều chỉnh một cách đầy đủ, toàn diện các hành vi vi phạm trong lĩnh vực này. Cùng với Bộ luật Hình sự, Luật Phòng chống buôn bán người năm 2011 tạo cơ sở pháp lý quan trọng để bảo vệ những đối tượng yếu thế, trong đó có phụ nữ.

2.4.6. Bộ luật Dân sự 2015

Bộ luật Dân sự 2015 được Quốc hội khóa XIII, thông qua vào ngày 24 tháng 11 năm 2015, có hiệu lực từ ngày 1/1/2017 (Bộ luật Dân sự 2015). Bộ luật Dân sự 2015 thay thế Bộ luật Dân sự được Quốc hội thông qua ngày 14/6/2005. Bộ luật được xây dựng thành 6 phần với tổng số 689 Điều. Bộ luật Dân sự 2015 quy định địa vị pháp lý, chuẩn mực pháp lý cho hành vi ứng xử của cá nhân, pháp nhân,

chủ thể khác; quyền, nghĩa vụ của các chủ thể về nhân thân và tài sản trong các quan hệ dân sự, hôn nhân và gia đình, kinh doanh, thương mại, lao động. Với ý nghĩa đó, Bộ luật Dân sự 2015 có ý nghĩa quyết định trong việc bảo đảm các quyền dân sự một cách bình đẳng cho mọi cá nhân cũng như các chủ thể khác. Bộ luật Dân sự 2015 tạo cơ sở pháp lý quan trọng để chúng ta bảo đảm các quyền dân sự một cách bình đẳng cho người phụ nữ.

2.4.7. Bộ luật Lao động 2012

Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được ban hành ngày 23/6/1994 và có hiệu lực thi hành từ 01/01/1995. Sau 24 năm, Bộ luật Lao động đã qua 4 lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012. Bộ luật Lao động được Quốc hội khóa XIHI, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18/6/2012, có hiệu lực từ ngày 1/5/2013. Bộ luật quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động. Bộ Luật lao động tạo hành lang pháp lý quan trọng để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động nói chung trong đó có lao động nữ. Đặc biệt, Bộ luật lao động giành riêng một chương quy định đối với lao động nữ (chương X). Đây là những quy phạm quy định cụ thể việc bảo đảm bình đẳng giới đối với lao động nữ. Ngày 20/11/2019, tại kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa 14 đã thông qua Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021, sẽ thay thế Bộ luật Lao động năm 2012.

2.4.8. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014

Ngày 20/11/2014, Luật Bảo hiểm xã hội sửa đổi đã được Quốc hội khóa XIII thông qua tại Kỳ họp thứ Tám, gồm 09 Chương, 125 Điều. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 đã khắc phục được những tồn tại, hạn chế phát sinh trong quá trình thi hành Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006. Lần đầu tiên, luật mới mở rộng chế độ thai sản bổ sung chế

độ thai sản cho lao động nam, thể hiện nguyên tắc lồng ghép bình đẳng giới trong lĩnh vực pháp luật lao động, hướng tới bình đẳng giới trong lĩnh vực này.

2.4.9. Bộ luật Hình sự 2015 (sửa đổi, bổ sung 2017)

Bộ luật Hình sự sửa đổi bổ sung được Quốc hội khóa XIV, thông qua ngày 20 tháng 6 năm 2017, có hiệu lực từ ngày 1/1/2018. Bộ luật hình sự quy định về tội phạm và hình phạt, bộ luật có nhiệm vụ bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, quyền làm chủ của nhân dân, bảo vệ quyền bình đẳng giữa đồng bào các dân tộc, bảo vệ lợi ích của nhà nước, quyền lợi ích hợp pháp của công dân, tổ chức, bảo vệ pháp luật xã hội chủ nghĩa, chống mọi hành vi phạm tội, đồng thời giáo dục mọi người ý thức tuân theo pháp luật, đấu tranh phòng ngừa và chống tội phạm. Với ý nghĩa đó, Bộ Luật hình sự góp phần quan trọng vào việc bảo đảm quyền bình đẳng giới. Đặc biệt phải kể đến các quy định trong chương XVII (Các tội xâm phạm chế độ hôn nhân và gia đình). Đây là những quy phạm góp phần quan trọng vào việc nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật trong việc bảo đảm quyền tự do kết hôn, chống tảo hôn, có ý nghĩa quan trọng đối với việc bảo vệ quyền hôn nhân và gia đình cho người phụ nữ. Bên cạnh đó, phải kể đến các quy định về Tội xâm phạm quyền bình đẳng giới (Điều 165), các tình tiết tăng nặng hoặc giảm nhẹ trách nhiệm hình sự liên quan đến phụ nữ đang trong tình trạng mang thai, thể hiện rõ nét việc bảo đảm quyền bình đẳng giới (điểm n, khoản 1 Điều 51; điểm i khoản 1 Điều 52 Bộ luật Hình sự 2015).

2.4.10. Luật tổ chức Quốc hội năm 2014

Luật tổ chức Quốc hội được Quốc hội khóa XIII, thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2014. Luật này quy định về tổ chức và hoạt động của Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội, Hội đồng dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội; về nhiệm vụ quyền hạn của các đại biểu quốc hội. Là cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất, Quốc hội thực hiện việc

giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, có quyền lập hiến, lập pháp để đảm bảo việc quản lý xã hội bằng pháp luật. Chính vì lẽ đó, mọi quyết sách của Quốc hội có tính chất quyết định tới mọi lĩnh vực của đời sống xã hội trong đó có vấn đề bảo đảm bình đẳng giới.

2.4.11. Luật tổ chức chính quyền địa phương 2015

Luật tổ chức chính quyền địa phương 2015 được Quốc hội khóa XIII, thông qua ngày 19 tháng 06 năm 2015. Luật gồm 8 chương, 143 Điều. Luật này quy định về tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân. Theo quy định của pháp Luật Bình đẳng giới, Ủy ban nhân dân là cơ quan quản lý nhà nước bình đẳng giới, Hội đồng nhân dân là cơ quan giám sát việc thực hiện việc bảo đảm bình đẳng giới. Do vậy, trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình các cơ quan này thực hiện việc bảo đảm bình đẳng giới.

2.4.12. Luật Giáo dục năm 2019

Ngày 14/6/2019, tại Kỳ họp thứ 7, Quốc hội Khóa XIV đã thông qua Luật Giáo dục năm 2019 (Luật số 43/2019/QH14), có hiệu lực thi hành từ ngày 01/07/2020, thay thế Luật Giáo dục năm 2005 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục năm 2009. Với mục tiêu nhằm thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước về đổi mới giáo dục, đào tạo; tạo hành lang pháp lý cho việc xây dựng nền giáo dục Việt Nam phát triển toàn diện, Luật Giáo dục năm 2019 gồm 9 chương, 115 Điều. Đặc biệt, Điều 13 quy định về quyền và nghĩa vụ học tập của công dân; điều luật này ghi rõ: Học tập là quyền và nghĩa vụ của công dân. Mọi công dân không phân biệt dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng, giới tính, đặc điểm cá nhân, nguồn gốc gia đình, địa vị xã hội, hoàn cảnh kinh tế đều bình đẳng về cơ hội học tập; Nhà nước thực hiện công bằng xã hội trong giáo dục, tạo môi trường giáo dục an toàn, bảo đảm giáo dục hòa nhập, tạo điều kiện để người học phát huy tiềm năng, năng khiếu của mình. Đây là quy định tạo cơ sở pháp lý quan trọng để quyền học tập của người phụ nữ được bảo đảm.

2.4.13. Luật Trẻ em năm 2016

Luật Trẻ em năm 2016 được Quốc hội khóa XIII, thông qua ngày 05 tháng 4 năm 2016, có hiệu lực ngày 1/6/2017. Luật gồm 7 chương, 106 điều quy định về việc bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em. Luật này quy định về quyền, bổn phận của trẻ em; nguyên tắc, biện pháp bảo đảm thực hiện quyền trẻ em; trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cơ sở giáo dục, gia đình, cá nhân trong việc thực hiện quyền và bổn phận của trẻ em (Điều 2).

2.4.14. Các văn bản dưới Luật

- Nghị định số 70/NĐ-CP ngày 04/6/2008 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bình đẳng giới. Nghị định gồm 4 chương, 18 điều. Nghị định quy định chi tiết thi hành các điều của Luật Bình đẳng giới về trách nhiệm quản lý nhà nước về bình đẳng giới và phối hợp thực hiện quản lý nhà nước về bình đẳng giới.

- Nghị định số 48/NĐ-CP ngày 19/5/2009 của Chính phủ quy định về biện pháp bảo đảm bình đẳng giới. Nghị định gồm 6 chương, 23 điều. Nghị định quy định cụ thể về: Thông tin, giáo dục truyền thông về bình đẳng giới (chương II); lồng ghép vấn đề giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật (chương III); các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới; chính sách hỗ trợ nữ cán bộ, công chức, viên chức; hỗ trợ hoạt động bình đẳng giới tại vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn (chương IV); nguồn tài chính cho hoạt động đảm bảo bình đẳng giới (chương V).

- Nghị định số 55/CP-NĐ ngày 10/6/2009 của Chính phủ quy định về xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới. Nghị định gồm 5 chương, 29 Điều quy định cụ thể về hành vi vi phạm bình đẳng giới, hình thức, mức xử phạt và thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới.

CÂU HỎI ÔN TẬP CHƯƠNG 2

- 1.** Có ý kiến cho rằng: “Trước khi Luật Bình đẳng giới năm 2006 được Quốc hội ban hành, ở Việt Nam chưa có quan điểm bình đẳng giới”. Hãy phân tích để chứng minh quan điểm của anh chị về ý kiến trên?
- 2.** Vì sao Việt Nam phải ban hành Luật Bình đẳng giới năm 2006?
- 3.** Trình bày sự hình thành và phát triển của pháp luật Việt Nam về bình đẳng giới?

Chương 3

NỘI DUNG BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ CÁC BIỆN PHÁP BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI

3.1. Nội dung bình đẳng giới

3.1.1. Khái niệm nội dung bình đẳng giới

Bình đẳng giới phải được biểu hiện một cách toàn diện, trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Tuy thuộc vào đặc điểm chính trị, kinh tế, xã hội của từng quốc gia, đối với từng lĩnh vực cụ thể, bình đẳng giới có thể được quan tâm ở mức độ khác nhau. Tuy nhiên, bình đẳng giới đầy đủ và thật sự không cho phép loại trừ hay coi nhẹ bất kỳ một lĩnh vực nào.

Nội dung bình đẳng giới là tổng thể những lĩnh vực của đời sống xã hội được quy định bình đẳng giới. Công ước CEDAW đã đưa ra 11 lĩnh vực loại trừ phân biệt đối xử đối với phụ nữ, đó là các lĩnh vực: chính trị, đại diện quốc tế, quốc tịch, giáo dục, lao động việc làm, chăm sóc sức khỏe, kinh tế, dân sự, phụ nữ ở nông thôn, hôn nhân và gia đình, bạo lực trên cơ sở giới tính. Khái niệm “loại trừ” thể hiện trách nhiệm của các quốc gia thành viên trong chủ trương triệt để hành động để xóa bỏ bằng mọi biện pháp lập pháp và biện pháp không lập pháp (hành pháp, tư pháp, xã hội) đối với những phân biệt đối xử trên phương diện pháp lý (do pháp luật quy định) và trong thực tế.

Trước đây, nhằm nội luật hóa các quy định về các lĩnh vực loại trừ phân biệt đối xử đối với phụ nữ của Công ước CEDAW, pháp luật Việt Nam đã có các quy định mang tính chất loại trừ phân biệt đối xử đối với phụ nữ trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội và gia đình, được ghi nhận trong các văn bản pháp luật khác nhau như Hiến pháp 1992, Luật tổ chức Quốc hội năm 2001, Bộ luật Hình sự 1999, Bộ luật Dân sự 2005, Bộ luật Lao động 1994 sửa đổi 2006, Luật Hôn nhân và gia đình 2000.

Sau khi Luật Bình đẳng giới được Quốc hội ban hành, 8 lĩnh vực bình đẳng giới của đời sống xã hội và gia đình đã được Luật khẳng định và ghi nhận một cách cụ thể. Đây là sự ghi nhận và khẳng định mang tính chất pháp lý về nội dung bình đẳng giới, có phạm vi ảnh hưởng rộng rãi đối với các giới (nam và nữ), và tác động tích cực lâu dài đối với việc triển khai thực hiện các quy định bình đẳng giới trong các ngành luật chuyên ngành trên thực tế, được sự bảo đảm bằng sự cưỡng chế của Nhà nước. Chương II Luật Bình đẳng giới quy định nội dung bình đẳng giới gồm 8 lĩnh vực bình đẳng giới sau:

- Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị.
- Bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế.
- Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động
- Bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ.
- Bình đẳng giới trong lĩnh vực văn hóa, thông tin và thể thao.
- Bình đẳng giới trong lĩnh vực y tế.
- Bình đẳng giới trong gia đình.

3.1.2. Bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội

Phấn đấu để khắc phục những khoảng cách giới là nhiệm vụ quan trọng nhằm bảo đảm lợi ích của từng giới trong việc thực thi quyền con người ở Việt Nam. Vì vậy, hệ thống chính sách, pháp luật về bình đẳng giới ngày càng hoàn thiện, quyền bình đẳng giới trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, lao động, bảo vệ sức khỏe,... cần phải tiếp tục được đảm bảo thực hiện đầy đủ hơn. Điều 16 Hiến pháp năm 2013 quy định mọi người đều bình đẳng trước pháp luật, không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội. Đồng thời, công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới (Điều 26 Hiến pháp năm 2013).

3.1.2.1. Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị

Đối với công dân nói chung và phụ nữ nói riêng thì quyền chính trị là một trong những quyền quan trọng và nhạy cảm nhất, thường được đề cập đầu tiên trong hệ thống các quyền mà họ có. Theo CEDAW thì phạm vi các quyền về chính trị của phụ nữ bao gồm: quyền tham gia bỏ phiếu trong mọi cuộc bầu cử, trưng cầu ý dân; quyền ứng cử; quyền tham gia xây dựng và thực hiện các chính sách của Chính phủ, tham gia các chức vụ nhà nước; quyền tham gia các tổ chức và hiệp hội phi chính phủ liên quan đến đời sống cộng đồng và chính trị của đất nước

Trong quan hệ giữa bình đẳng giới và pháp luật có mối quan hệ biện chứng hai chiều: phụ nữ vừa là người hưởng thụ các quyền và lợi ích do pháp luật mang lại, vừa là chủ thể tham gia tạo lập, kiểm soát và hoàn thiện môi trường pháp luật vì sự tiến bộ của phụ nữ và của xã hội. Cương lĩnh hành động của hội nghị thế giới về phụ nữ lần thứ 4 tại Bắc Kinh (Cương lĩnh Bắc Kinh) đã khẳng định: “Không có sự tham gia tích cực của phụ nữ và với sự hợp tác chặt chẽ của phụ nữ ở các cấp ra quyết định và ở các cơ quan pháp luật thì mục tiêu Bình đẳng, Phát triển và Hòa bình không thể thực hiện được”.

Như vậy, quyền chính trị là quyền cơ bản của công dân, là quyền bình đẳng có tính nền tảng để xác lập vị thế pháp lý của công dân - phụ nữ trong đời sống chính trị, đời sống cộng đồng, là hình thức pháp lý thể hiện bản chất dân chủ, bình đẳng của xã hội. Nói đến chính trị là nói đến vấn đề quyền lực, quyền bình đẳng về chính trị của công dân là quyền bình đẳng sử dụng quyền lực nhà nước bằng các hình thức dân chủ trực tiếp và dân chủ gián tiếp.

Dân chủ gián tiếp là việc người dân sử dụng quyền lực nhà nước thông qua các cơ quan đại diện của nhân dân do chính họ bầu qua các cuộc bầu cử dân chủ, công khai. CEDAW yêu cầu các quốc gia phải bảo đảm cho phụ nữ được bình đẳng với nam giới dù là với tư cách người đi bầu cử (cử tri) hay người được bầu (ứng cử viên). Vì vậy, trong các quyền chính trị của phụ nữ thì quyền đầu tiên, cơ bản nhất là

quyền tham gia bỏ phiếu trong mọi cuộc bầu cử và được ứng cử vào tất cả các cơ quan dân cử. Trước tiên, về mặt pháp lý, quyền bầu cử và quyền ứng cử của công dân nói chung và của phụ nữ nói riêng được ghi nhận trong Hiến pháp và các đạo luật về bầu cử của mỗi quốc gia. Tuy nhiên, dù pháp luật không phân biệt đối xử giữa nam và nữ về quyền bầu cử và ứng cử thì thực tế mang tính phổ biến ở các quốc gia là tỷ lệ phụ nữ tham gia các cơ quan dân cử thấp hơn rất nhiều so với tỷ lệ nam giới. Vì vậy, để phụ nữ đạt được sự bình đẳng thực chất so với nam giới cần tạo điều kiện hỗ trợ cho phụ nữ có đủ năng lực để họ thực hiện quyền bầu cử và ứng cử của mình. Theo tinh thần của Công ước CEDAW (Điều 4), nhiều quốc gia, nhất là các quốc gia đang phát triển ở châu Á, châu Phi đã áp dụng các biện pháp đặc biệt, tạm thời như ấn định tỷ lệ nữ bắt buộc phải đạt được trong các cơ quan dân cử hay trong bộ máy chính quyền địa phương, cơ sở.

Dân chủ trực tiếp là việc công dân, không phân biệt nam, nữ trực tiếp tham gia xây dựng, thực hiện các chính sách, pháp luật, các chương trình kế hoạch phát triển kinh tế, xã hội, trực tiếp tham gia quản lý nhà nước, xã hội. Đó cũng là việc công dân nam, nữ sử dụng trực tiếp quyền làm chủ của mình để giám sát các cơ quan, công chức nhà nước thực hiện quyền lực được giao; nếu trong quá trình kiểm tra, giám sát phát hiện thấy có vi phạm pháp luật thì có quyền khiếu nại, tố cáo với cơ quan có thẩm quyền để cơ quan này giải quyết theo trình tự, thủ tục do luật định.

* Ở Việt Nam, cơ sở pháp lý về bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị bao gồm:

Điều 11 Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định:

“1. Nam, nữ bình đẳng trong tham gia quản lý nhà nước, tham gia hoạt động xã hội.

2. Nam, nữ bình đẳng trong tham gia xây dựng và thực hiện hương ước, quy ước của cộng đồng hoặc quy định, quy chế của cơ quan, tổ chức.

3. Nam, nữ bình đẳng trong việc tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội; đại biểu Hội đồng nhân dân; tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử vào cơ quan lãnh đạo của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp.

4. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi đạt được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo của cơ quan, tổ chức”.

Điều 2 Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân 2015 quy định: “Tính đến ngày bầu cử được công bố, công dân nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đủ mười tám tuổi trở lên có quyền bầu cử và đủ hai mươi một tuổi trở lên có quyền ứng cử vào Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp theo quy định của Luật này”.

Khoản 3 Điều 8 Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân đã nhấn mạnh: “Số lượng phụ nữ được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội do Ủy ban thường vụ Quốc hội dự kiến trên cơ sở đề nghị của Đoàn chủ tịch Ban chấp hành trung ương Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam, bảo đảm có ít nhất ba mươi lăm phần trăm tổng số người trong danh sách chính thức những người ứng cử đại biểu Quốc hội là phụ nữ”.

* Nội dung bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị bao gồm:

- Bình đẳng trong việc tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp, vào cơ quan lãnh đạo của các tổ chức chính trị, xã hội, chính trị-xã hội, chính trị xã hội - nghề nghiệp, xã hội - nghề nghiệp. Hiến pháp năm 2013 đã quy định quyền bình đẳng nam nữ trong bầu cử và ứng cử. Đây là đảm bảo pháp lý cho bình đẳng giới về quyền bầu cử. Tuy nhiên về vấn đề tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử vẫn còn chưa được quy định cụ thể và trên thực tế, vẫn còn khoảng cách giới. Vì vậy, Luật Bình đẳng giới đã quy định vấn đề này, trên cơ sở đó Nhà nước ban hành các văn bản pháp luật khác có liên quan chứa đựng những quy định cụ thể nhằm đảm bảo bình đẳng giới về tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử, đồng

thời nội dung này không bị trùng lặp với các quy định khác về bình đẳng nam nữ trong lĩnh vực bầu cử và ứng cử của Hiến pháp và các Luật bầu cử hiện hành.

Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân đều quy định về cơ cấu, số lượng, thành phần đại biểu nữ một cách thích đáng. Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24 tháng 12 năm 2010 phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 đã đưa ra những mục tiêu là 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. Cụ thể là phấn đấu đạt tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy Đảng nhiệm kỳ 2016 - 2020 từ 25% trở lên; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2011 - 2015 từ 30% trở lên và nhiệm kỳ 2016 - 2020 trên 35%; Phấn đấu đến năm 2015 đạt 80% và đến năm 2020 đạt trên 95% Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ: Phấn đấu đến năm 2015 đạt 70% và đến năm 2020 đạt 100% cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ nếu ở cơ quan, tổ chức có tỷ lệ 30% trở lên nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

- Bình đẳng trong tham gia quản lý nhà nước và các hoạt động xã hội, trong xây dựng và thực hiện hương ước, quy ước của cộng đồng hoặc quy định, quy chế của cơ quan, tổ chức.

Các văn bản pháp luật quy định sự không phân biệt đối xử trong việc tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm,... đối với công chức nam, nữ trong các cơ quan quản lý nhà nước, đơn vị hành chính sự nghiệp. Điều 28 Hiến pháp năm 2013 quy định: “1. Công dân có quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội, tham gia thảo luận và kiến nghị với cơ quan nhà nước về các vấn đề của cơ sở, địa phương và cả nước. 2. Nhà nước tạo điều kiện để công dân tham gia quản lý nhà nước và xã hội; công khai, minh bạch trong việc tiếp nhận, phản hồi ý kiến, kiến nghị của công dân.” Nguyên tắc cơ bản này chính là sự thể hiện tập trung quan điểm của Đảng ta đối với vai trò của người phụ nữ trong việc tham gia đời sống chính trị và cộng đồng của đất nước. Để nâng

cao vai trò của người phụ nữ trong lĩnh vực này, cần tăng cường đội ngũ cán bộ nữ trong các cơ quan Đảng, cơ quan nhà nước, các đơn vị kinh tế, các tổ chức.

Trên thực tế ở nước ta, trong các cơ quan dân cử và cơ quan khác trong bộ máy nhà nước, số lượng phụ nữ chưa cao. Phụ nữ chiếm 27,3% tổng số đại biểu Quốc hội và được đánh giá là cao nhất Đông Nam Á, nhưng nếu so với tỷ lệ dân số, tỷ lệ lao động và so với khả năng của phụ nữ thì vẫn chưa tương xứng. Tỷ lệ phụ nữ tham gia Hội đồng nhân dân các cấp là trên 20%, tuy nhiên nhiều trường hợp vẫn bị coi là được “nâng đỡ, ưu tiên”²⁴. Trong thực tế, rõ ràng sự tiếp cận của phụ nữ với quyền lực kinh tế và chính trị luôn chậm trễ hơn so với nam giới trong khi phụ nữ chiếm hơn 50% dân số, nhu cầu và đóng góp cho xã hội rất lớn. Nam giới nắm giữ quyền lực ở tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội chứ không riêng về lĩnh vực chính trị. Việc tăng cường sự quản lý nhà nước của phụ nữ không chỉ đảm bảo được mục tiêu bình đẳng giới mà còn có tác động tích cực đến quá trình hoạch định chính sách, lập pháp và kiểm soát nguồn lực. Vì vậy, cần xác định cụ thể tỷ lệ nam giới và nữ giới trong cơ quan quyền lực nhà nước trong các cấp ủy đảng, trong đó đảm bảo cơ cấu về giới trong cấp lãnh đạo của các cấp ủy đảng trong cơ quan hành chính nhà nước, trong việc tham gia vào việc xây dựng và thực hiện các chủ trương chính sách, quy định, quy chế các cấp. Với thực trạng tỷ lệ phụ nữ tham gia và được quyền ra quyết định là tương đối thấp, kéo theo vấn đề phụ nữ chưa được chú trọng tham gia quá trình ra quyết định. Vì vậy, nội dung của những chính sách, giải pháp cho các lĩnh vực của đời sống xã hội chưa thực sự chú trọng tới vấn đề bình đẳng giới mặc dù chính sách và luật pháp của Đảng và nhà nước luôn có quan điểm tăng cường vai trò và vị trí của phụ nữ trong các cấp lãnh đạo. Tóm lại, trong lĩnh vực chính trị, cần đảm bảo sự tham gia cân bằng của nam giới và phụ nữ, cần xóa bỏ những rào cản về cơ cấu đối với sự

²⁴ Lê Thị Quý (2020), “Bình đẳng giới và xã hội hiện đại”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước điện tử*, Ngày đăng 11/12/2019, Ngày cập nhật 08/05/2020, <https://tcnn.vn/news/detail/45939/Binh-dang-gioi-va-xa-hoi-hien-dai.html>

tham gia của phụ nữ; tăng cường và nâng cao chất lượng và hiệu quả của sự tham gia của phụ nữ trong các cấp chính quyền và các cơ quan hành chính nhà nước...

- Bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo của cơ quan, tổ chức.

Trong các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến vấn đề tuyển chọn, bổ nhiệm nhân sự vào các cương vị công tác trong hệ thống cơ quan nhà nước không có điều khoản nào ngăn cản, hạn chế hoặc phân biệt đối xử với phụ nữ. Ví dụ, Luật cán bộ, công chức 2008, Pháp lệnh về hàm cấp ngoại giao 1995 hay các văn bản pháp luật quy định về những tiêu chuẩn làm một số nghề tương đối đặc biệt trong bộ máy nhà nước (mà ở một số nước trên thế giới chỉ cho phép nam giới được làm) như: thẩm phán, kiểm sát viên (Luật Tổ chức Tòa án nhân dân năm 2014, Luật tổ chức Viện kiểm sát nhân dân 2014). Tuy nhiên, quy định bình đẳng giới mang tính pháp lý về vấn đề này, chỉ đến Luật Bình đẳng giới là văn bản pháp luật đầu tiên quy định bình đẳng nam, nữ về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo của cơ quan, tổ chức.

3.1.2.2. Bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế

Phụ nữ đã có những đóng góp to lớn vào đời sống kinh tế ở khắp mọi nơi. Phụ nữ ngày càng tham gia nhiều hơn vào lực lượng lao động, vào các doanh nghiệp lớn, vừa và nhỏ và thu nhập của họ ngày càng trở nên cần thiết hơn đối với mỗi gia đình. Tuy nhiên, đại bộ phận phụ nữ vẫn đứng ngoài quá trình ra quyết định trong lĩnh vực kinh tế. Họ đang phải đối mặt với tình trạng bị trả lương thấp, làm việc trong điều kiện tồi tàn và cơ hội có việc làm, nghề nghiệp rất hạn chế. Cơ hội thăng tiến và tiếp cận các nguồn lực kinh tế đối với phụ nữ cũng còn rất nhiều hạn chế. Mặc dù phụ nữ đã đóng góp nhiều vào sự phát triển thông qua những công việc được hoặc không được trả công - công việc không được trả công như nội trợ và các hoạt động trong cộng đồng - lại không được đánh giá về chất lượng và số lượng trong thống kê quốc gia (Cương lĩnh Bắc Kinh, Trung Quốc).

Trong lĩnh vực kinh tế, Điều 13 CEDAW khuyến nghị các nước tham gia Công ước áp dụng mọi biện pháp thích hợp để xóa bỏ phân biệt đối xử đối với phụ nữ trong lĩnh vực kinh tế, tiếp cận các nguồn lực kinh tế như vay tiền ngân hàng, cầm cố tài sản và tham gia các hình thức tín dụng khác. Điều 15 CEDAW quy định các nước tham gia công ước phải bảo đảm cho phụ nữ quyền bình đẳng đối với nam giới trước pháp luật, trong đó có quyền tự do kinh doanh là một quyền được pháp luật các nước quy định cho công dân.

* Ở Việt Nam, nhằm nội luật hóa quy định về bình đẳng giới về lĩnh vực kinh tế của CEDAW, Điều 12 Luật Bình đẳng giới quy định: *“Nam, nữ bình đẳng trong việc thành lập doanh nghiệp, tiến hành hoạt động sản xuất, kinh doanh, quản lý doanh nghiệp, bình đẳng trong việc tiếp cận thông tin, nguồn vốn, thị trường và nguồn lao động”*.

Quyền tự do kinh doanh được nêu rõ tại Điều 33 Hiến pháp năm 2013: “Mọi người có quyền tự do kinh doanh trong những ngành nghề mà pháp luật không cấm”. Khoản 1 Điều 7 Luật Doanh nghiệp năm 2014 cũng quy định một trong các quyền của doanh nghiệp là “Tự do kinh doanh trong những ngành, nghề mà luật không cấm”. Quyền tự do kinh doanh còn được cụ thể hóa bằng các quy định trong Luật Thương mại năm 2005, Luật Đầu tư sửa đổi, bổ sung năm 2016; Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản luật khác có liên quan, theo đó cá nhân không phân biệt nam, nữ đều có quyền như nhau trong việc lựa chọn hình thức, lĩnh vực, ngành nghề kinh doanh, lập doanh nghiệp, tự do giao kết hợp đồng, thuê lao động và các quyền khác phù hợp với quy định của pháp luật. Để đảm bảo quyền tự do kinh doanh của người dân và doanh nghiệp theo quy định của Hiến pháp, Luật Doanh nghiệp năm 2014, Luật Đầu tư năm 2014 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã tạo hành lang pháp lý để ghi nhận quyền tự do kinh doanh của người dân, giúp doanh nghiệp chủ động thực hiện kinh doanh các ngành, nghề mà pháp luật không cấm.

Để tạo cho phụ nữ thực hiện quyền tự do kinh doanh, tiếp cận các cơ hội kinh tế, có điều kiện phát triển kinh tế gia đình, cần tạo

điều kiện để phụ nữ tiếp cận các nguồn lực kinh tế như quyền vay vốn ngân hàng, quyền tham gia các hình thức tín dụng... Pháp luật Việt Nam hiện hành không quy định bất kỳ điều kiện khác biệt nào giữa nam giới và phụ nữ trong lĩnh vực này, không những thế Điều 344 Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định bảo đảm bằng tín chấp của tổ chức chính trị - xã hội. Trên cơ sở đó, phụ nữ được cho vay mà không cần thế chấp tài sản vì được tín chấp của các tổ chức, đoàn thể như Hội phụ nữ.

Hiện nay, trong các văn bản pháp luật về thành lập các loại hình doanh nghiệp ở các lĩnh vực đời sống không có bất kỳ sự hạn chế nào giữa nam và nữ. Tuy nhiên, do nhiều lý do khác nhau, số lượng các nữ doanh nhân thường vẫn còn hạn chế hơn nhiều so với nam giới.

Phụ nữ đặc biệt là phụ nữ nông thôn là lực lượng lao động đông đảo nhất của xã hội nhưng lại có thu nhập bình quân thấp hơn nam giới; trong cơ cấu kinh tế có sự chênh lệch đáng kể những công việc của phụ nữ và nam giới (giao thông, xây dựng, quản lý nhà nước nam nhiều hơn nữ; giáo dục, y tế, bảo hiểm xã hội nữ nhiều hơn nam); Trong khu vực lao động được trả lương thì phụ nữ bao giờ cũng làm trong các ngành nghề được trả lương thấp hơn so với nam giới, ngược lại trong khu vực lao động không được trả lương thì chủ yếu là phụ nữ như lao động gia đình. Chính lao động gia đình đã làm cho phụ nữ mất nhiều công sức, thời gian và cơ hội phát triển, họ không có nhiều thời gian nghỉ ngơi so với nam giới. Đặc biệt ở nông thôn, phụ nữ nông thôn lao động nặng nề hơn rất nhiều mà không được trả công. Lao động trong gia đình thuộc về phụ nữ là một vấn đề mang tính khuôn mẫu giới, định kiến giới nặng nề đối với phụ nữ, điều này rất khó thay đổi. Vì vậy, dưới góc độ bình đẳng giới cần phải xem xét những sự khác biệt về giới trong việc sử dụng thời gian lao động cho loại lao động nào của nam giới và nữ giới nhằm làm tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia các hoạt động kinh tế.

Trong khu vực kinh tế chính thức và phi chính thức phụ nữ cũng đóng vai trò rất to lớn. Tuy nhiên, điều kiện lao động và chính sách đãi ngộ đối với phụ nữ ở từng khu vực thường có sự chênh lệch nhất

định. Đối với khu vực kinh tế chính thức, phụ nữ được đảm bảo hơn so với khu vực kinh tế phi chính thức vì ở đó có sự tuân thủ nghiêm ngặt các quy định pháp luật của nhà nước. Các tổ chức bảo vệ người lao động như công đoàn, tổ nữ công đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo quyền và lợi ích của lao động nữ đặc biệt trong những điều kiện lao động độc hại khi người lao động nữ mang thai hoặc sinh con. Trong khi đó khu vực kinh tế phi chính thức (kinh tế hộ gia đình, kinh tế cá thể) thường thiếu những hành lang pháp lý đảm bảo cho lao động nữ vì công việc thiếu ổn định, mang tính tạm thời, không đảm bảo về an toàn lao động và bảo hiểm xã hội. Hợp đồng lao động không mang tính chính quy, bị coi nhẹ, chủ yếu là thuê mướn và dịch vụ cá nhân. Họ bị bóc lột sức lao động trong khi tiền lương thấp, không được hưởng các chính sách về phúc lợi xã hội như y tế, nghỉ ốm thì trừ lương, không có lương hưu, họ sẽ không thể bảo vệ được quyền lợi của mình khi bị người sử dụng lao động lạm quyền.

Trong lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn, đặc biệt lưu ý tới vận đề khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư và coi đây là vấn đề chính để lồng ghép vấn đề giới. Những dịch vụ này giúp cho người nông dân đưa ra được quyết định cho hoạt động sản xuất của họ nhằm tiếp thu những khoa học kỹ thuật mới và đa dạng hóa ngành nghề sản xuất. Trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam giai đoạn hiện nay luôn nhấn mạnh tới việc phát triển khoa học kỹ thuật trong các lĩnh vực mà đặc biệt là lĩnh vực nông nghiệp nhằm tăng sản lượng, nâng cao đời sống cho người nông dân và thúc đẩy đất nước phát triển, đảm bảo mục tiêu nông nghiệp phải tăng trưởng bền vững, hiệu quả có đủ sức cạnh tranh trên trường quốc tế. Vì vậy, cần phải tăng cường khả năng tiếp cận các nguồn lực cho phụ nữ nông thôn, tăng cường sự tham gia của họ vào các dịch vụ khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư; tăng cường chuyên môn và sự nhận thức về giới cho cán bộ khuyến nông cũng như của phụ nữ nhằm hiểu biết hơn về vai trò của phụ nữ trong phát triển nông lâm ngư nghiệp; xác định rõ tỷ lệ nam giới và nữ giới được tham gia các dịch vụ khuyến nông: nội dung khuyến nông phải thích hợp với các hoạt động nông nghiệp ở từng địa

phương... Bên cạnh đó, nam giới cần phải làm các công việc gia đình. Khi tăng trưởng kinh tế có thể làm giảm gánh nặng việc nhà cho phụ nữ, họ có thời gian rỗi để tham gia thị trường lao động như nam giới, đồng thời, nam giới cũng được giảm nhẹ những công việc ngoài thị trường lao động và có thời gian để thực hiện những công việc thuộc lao động gia đình.

Tuy nhiên, thực hiện sự bình đẳng về các cơ hội trên thực tế là một vấn đề khó khăn, người phụ nữ vẫn thường phải chịu nhiều thiệt thòi ảnh hưởng tới hoạt động sản xuất, kinh doanh đặc biệt là những ảnh hưởng mang lại do gánh nặng gia đình, những thiên chức do tạo hóa sinh ra. Vì vậy, Luật Bình đẳng giới đã quy định nội dung bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế, là cơ sở pháp lý để Nhà nước ban hành các văn bản pháp luật tạo khuyến khích và điều kiện cho phụ nữ tham gia sản xuất, kinh doanh.

3.1.2.3. Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động

Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, việc làm là một trong những nội dung quan trọng và cơ bản nhất về bình đẳng nam, nữ trên phạm vi toàn cầu, trong từng quốc gia kể cả Việt Nam. Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, việc làm là sự ngang nhau giữa lao động nam và lao động nữ về lĩnh vực lao động, về nghĩa vụ và quyền lợi hay cống hiến và hưởng thụ. Như vậy, không có nghĩa là phải bảo đảm bình đẳng giới theo nghĩa tuyệt đối mà phải giải quyết mối quan hệ giữa nghĩa vụ và quyền lợi theo nguyên tắc thực hiện nghĩa vụ (cống hiến) ngang nhau thì có quyền lợi (được hưởng thụ) ngang nhau từ kết quả lao động, việc làm; đồng thời tạo cơ hội như nhau giữa nam và nữ trong phát triển nghề nghiệp, tạo và tìm kiếm việc làm, tiền lương và thu nhập, bảo hiểm xã hội và các điều kiện việc làm khác.

Quan điểm bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, việc làm được CEDAW quy định cụ thể tại Điều 11 khoản 1:

“Các nước tham gia Công ước phải áp dụng mọi biện pháp thích hợp để xóa bỏ sự phân biệt đối xử với phụ nữ trong lĩnh vực việc làm nhằm bảo đảm những quyền như nhau trên cơ sở bình đẳng nam, nữ, đặc biệt là:

a) Quyền được làm việc, một quyền không thể chối bỏ của mọi con người.

b) Quyền hưởng các cơ hội có việc làm như nhau, kể cả việc áp dụng những tiêu chuẩn khi tuyển dụng lao động.

c) Quyền tự do lựa chọn ngành nghề và việc làm, quyền được thăng chức, bảo đảm việc làm, mọi phúc lợi và điều kiện làm việc và quyền được theo học những chương trình đào tạo và bổ túc nghiệp vụ, kể cả các lớp dạy nghề, các lớp nghiệp vụ cao cấp và lớp đào tạo định kỳ.

d) Quyền được hưởng thù lao như nhau, kể cả các phúc lợi, và được đối xử như nhau khi làm những việc có giá trị ngang nhau, cũng như được đối xử như nhau trong việc đánh giá chất lượng công việc.

e) Quyền được hưởng bảo hiểm xã hội, đặc biệt trong các trường hợp về hưu, thất nghiệp, đau ốm, tàn tật, tuổi già và các tình trạng mất khả năng lao động khác, cũng như quyền được nghỉ phép có hưởng lương.

f) Quyền được bảo vệ sức khỏe và bảo đảm an toàn lao động, kể cả bảo vệ chức năng sinh đẻ.

* Cơ sở pháp lý về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động tại Việt Nam.

Phù hợp với các quy định tại Điều 11 khoản 1 của Công ước, kế thừa đạo lý truyền thống, phong tục tập quán tốt đẹp của dân tộc Việt Nam, trong lĩnh vực lao động, Nhà nước ta đã thể chế hóa bằng những quy định cụ thể trong Hiến pháp năm 2013, phản ánh kết quả của quá trình đổi mới gần 30 năm qua ở nước ta, nằm trong sự phát triển về quyền con người nói chung, các quyền con người trong lĩnh vực kinh tế - xã hội nói riêng, quyền của người lao động trong Hiến pháp năm 2013 cũng có những thành tựu đổi mới đáng kể.

Thứ nhất, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động là nghĩa vụ của Nhà nước phải thực hiện và được quy định trong khoản 2, Điều 57, Hiến pháp năm 2013. Mặc dù quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động đã được nhiều đạo luật ghi nhận, bảo vệ và bảo đảm thực hiện như Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Bảo hiểm xã

hội năm 2006,... nhưng đây là lần đầu tiên, sự khẳng định nghĩa vụ của Nhà nước phải bảo vệ quyền của người lao động đã được ghi nhận trong lịch sử lập hiến và là hành lang pháp lý quan trọng buộc các đạo luật chuyên ngành và các văn bản dưới luật phải tuân thủ và đưa ra các biện pháp bảo vệ và bảo đảm thực hiện trong thực tế.

Thứ hai, Hiến pháp năm 2013 đã khẳng định quyền làm việc, được tự do lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc của công dân (khoản 1, Điều 35), thừa nhận là một quyền tự nhiên của con người, được Nhà nước bảo đảm, hoàn toàn phù hợp với tinh thần chung của Công ước số 122 - Công ước về chính sách việc làm mà Việt Nam chuẩn bị tham gia.

Thứ ba, quyền được bảo đảm an sinh xã hội được ghi nhận tại Điều 34, Hiến pháp năm 2013. Đây là điều mới so với Hiến pháp năm 1992 và thể hiện ở hai điểm mới: Thừa nhận chủ thể thụ hưởng quyền được bảo đảm an sinh xã hội là “Công dân” chứ không chỉ bó hẹp vào hai đối tượng là viên chức nhà nước và những người làm công ăn lương và thuật ngữ “An sinh xã hội” chính thức được ghi nhận trong Hiến pháp năm 2013. Sử dụng thuật ngữ này mang tính khái quát cao, thể hiện sự phát triển trong kỹ thuật lập hiến, không còn kiểu liệt kê một vài quyền trong Hiến pháp năm 1992, ví dụ như thời gian lao động, chế độ tiền lương, chế độ nghỉ ngơi và chế độ bảo hiểm xã hội...

Thứ tư, nghĩa vụ của Nhà nước phải tôn trọng và bảo đảm thực hiện quyền được hưởng các điều kiện làm việc công bằng cho người lao động làm công ăn lương (khoản 2, Điều 35, Hiến pháp năm 2013). Trước đây, vấn đề bình đẳng giới và một phần về điều kiện làm việc công bằng cho lao động nữ và nam, lao động nữ và nam việc làm như nhau thì tiền lương ngang nhau được quy định gộp trong Điều 63 của Hiến pháp năm 1992. Nhận thấy sự bất cập của quy định này, Hiến pháp năm 2013 đã tách thành hai điều riêng biệt. Theo đó, Điều 26 quy định về vấn đề bình đẳng giới và Điều 35 quy định về quyền thụ hưởng các điều kiện làm việc công bằng, an toàn, được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi cho người lao động làm công ăn lương (khoản 2). Hiểu một cách khái quát về quyền thụ hưởng các điều kiện làm việc

công bằng là, với bất kỳ người lao động nào, dù là nam hay nữ, không phân biệt dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo,... khi thực hiện cùng một công việc, sẽ có các cơ hội được hưởng các điều kiện làm việc ngang bằng nhau, không thiên vị. Bên cạnh đó, chủ thể thụ hưởng quyền này rất rộng, không bị giới hạn trong vấn đề giới tính (lao động nữ, nam) mà còn là những người lao động làm công ăn lương khác như người lao động thuộc các dân tộc khác nhau, tín ngưỡng, tôn giáo khác nhau...

Thứ năm, thể hiện sự “nội luật hóa” các Công ước mà Việt Nam đã ký kết và tham gia, Hiến pháp năm 2013 đã nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu do luật định (khoản 3, Điều 35). Quy định của khoản này thể hiện ba nhóm nội dung chính bị nghiêm cấm thực hiện, bao gồm: nhóm các hành vi phân biệt đối xử; nhóm các hành vi cưỡng bức lao động và nhóm các hành vi sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu do luật định.

Thứ sáu, bên cạnh quyền được bảo vệ sức khỏe, người lao động, không phụ thuộc vào lao động có quan hệ lao động hay lao động tự do, giới tính, thành phần giàu - nghèo trong xã hội, đều có quyền bình đẳng trong việc sử dụng các dịch vụ y tế (khoản 1, Điều 38, Hiến pháp năm 2013). Với quy định “xương sống” như vậy, việc sửa đổi và ban hành các đạo luật chuyên ngành và các chính sách có liên quan đến bảo vệ sức khỏe của người dân trong thời gian tới là điều tất yếu nhằm hướng tới việc giảm bớt tình trạng thiếu công bằng về khả năng tiếp cận và sử dụng các dịch vụ y tế.

Thứ bảy, mở rộng các đối tượng được hưởng chế độ trợ giúp xã hội theo khoản 2, Điều 59, Hiến pháp năm 2013. Trước đây, Điều 67, Hiến pháp năm 1992 quy định các đối tượng là người già, người tàn tật, trẻ mồ côi không nơi nương tựa được Nhà nước và xã hội giúp đỡ; thì nay, nhiều đối tượng khác cũng được bổ sung như người nghèo và người có hoàn cảnh khó khăn khác. Theo đó, những người lao động thuộc các đối tượng này cũng là những đối tượng được hưởng chế độ trợ giúp xã hội.

Vì vậy, nhằm đạt được mục tiêu bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động việc làm, là cơ sở để ban hành các văn bản pháp luật lao động hướng dẫn cụ thể có tính khả thi về bình đẳng giới, Điều 13 Luật Bình đẳng giới đã quy định nội dung bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm:

- Bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng.
- Bình đẳng khi được đối xử tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác.
- Bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn, chức danh.

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động năm 2012 là văn bản luật quan trọng nhất sau Hiến pháp điều chỉnh toàn diện các vấn đề lao động và việc làm nói chung, đồng thời dành nhiều chương, điều khoản riêng điều chỉnh các quan hệ lao động mà người lao động là nữ nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động. Bộ luật Lao động đã đảm bảo được vấn đề lồng ghép giới trong từng lĩnh vực. Cụ thể là:

- Chính sách của nhà nước về lao động, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới, quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên” (Điều 4)²⁵. Cấm các hành vi “phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc...” (Điều 8)²⁶.

Bộ luật Lao động năm 2019 sắp sửa thay thế Bộ luật Lao động năm 2013 chính thức có định nghĩa về hành vi phân biệt đối xử trong

²⁵ Về quy định này, Bộ luật Lao động 2019 có quy định tương tự.

²⁶ Về quy định này, Bộ luật Lao động 2019 có quy định tại Điều 8 như sau: Cấm các hành vi “Phân biệt đối xử trong lao động. Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc...”

lao động và định nghĩa hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp. Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho những người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử (khoản 8 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019). Phân biệt đối xử trong lao động được quy định là một trong các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động, bên cạnh hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc (khoản 1 Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019).

Theo Bộ luật Lao động 2019, quấy rối tình dục tại nơi làm việc là các hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động (khoản 9 Điều 3). Hành vi quấy rối tình dục còn được quy định rải rác tại một số điều khoản với tư cách là một trong những hành vi bị nghiêm cấm và là một trong những căn cứ để người lao động thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn mà chưa có một định nghĩa cụ thể về hành vi này.

- Vấn đề việc làm và giải quyết việc làm, Bộ luật Lao động quy định chính sách của nhà nước hỗ trợ phát triển việc làm, trong đó có “hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ để giải quyết việc làm” (Điều 12). Về quy định này, Bộ luật Lao động 2019 có quy định tại Điều 9 như sau: “Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm”.

- Về sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động, Bộ luật Lao động quy định các trường hợp mà người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trong đó có trường hợp người lao động bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức tình dục, lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh (Điều 37)²⁷. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động (khoản 3 Điều 155). Về các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, Điều 32 quy định: “... Lao động nữ mang thai theo quy định tại điều 156 của Bộ luật này...”.

- Đặc biệt, Bộ luật Lao động năm 2012 đã dành một chương riêng quy định về lao động nữ. Việc quy định này thể hiện quan điểm giới của nhà lập pháp. Cụ thể:

Về chính sách của nhà nước đối với lao động nữ nhằm bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ, khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, là việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà. Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động, cuộc sống gia đình. Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ; nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ (Điều 153 Bộ luật Lao động năm 2012).

²⁷ Điều 35 theo Bộ luật Lao động 2019.

Đối với lao động nữ, người sử dụng lao động phải có các nghĩa vụ bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác; tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của lao động nữ; bảo đảm có buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp với nơi làm việc; giúp đỡ hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ (Điều 153 Bộ luật Lao động năm 2012). Đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ thì “có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về thuế” (Điều 154 Bộ luật Lao động năm 2012). Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp: “Mang thai từ tháng thứ 7 hoặc từ tháng thứ 6 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi”. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi đang mang thai từ tháng thứ 7, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm 1 giờ làm việc hàng ngày mà vẫn được hưởng đủ lương”; “trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động; Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động” (Điều 155). Lao động nữ mang thai có quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh, hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động và có nghĩa vụ thông báo cho người sử dụng lao động (Điều 156). Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 6 tháng, được tiếp tục hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội (Điều 157). Lao động nữ sau khi nghỉ sinh, vẫn được làm công việc cũ, nếu được bố trí công việc khác thì vẫn phải đảm bảo mức lương không được thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản (Điều 158).

Ngoài ra, một số công việc mà người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ do có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục mà pháp luật quy định; công việc phải ngâm mình dưới nước thường xuyên và công việc phải làm thường xuyên dưới hầm mỏ (Điều 160). Như vậy, pháp luật luôn bảo vệ quyền làm việc của lao động nữ. Người sử dụng lao động luôn phải căn cứ vào đặc điểm, điều kiện làm việc, tính chất công việc để lao động nữ được làm việc theo những thời gian hợp lý phù hợp với nguyện vọng của họ.

- Bộ luật Lao động năm 2012 quy định riêng về lao động là người giúp việc gia đình. Đây là một loại hình lao động phổ biến trong xã hội ngày nay. Chủ yếu lao động giúp việc là lao động nữ. Luật đã quy định cụ thể về nghĩa vụ của người sử dụng lao động: “Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động, trả cho người giúp việc khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động tự lo bảo hiểm, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình, bố trí nơi ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh cho người giúp việc nếu có thỏa thuận, tạo điều kiện cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, học nghề, trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn” (Điều 181). Người giúp việc gia đình cũng có các nghĩa vụ và quyền: “Phải bồi thường theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng, mất tài sản của người sử dụng lao động, thông báo kịp thời với người sử dụng lao động về những khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng, tài sản của gia đình người sử dụng lao động và bản thân, tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có những hành vi khác vi phạm pháp luật (Điều 182). Nghiêm cấm người sử dụng lao động ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình, giao việc cho người giúp việc không theo hợp đồng lao động, giữ giấy tờ tùy thân của người lao động” (Điều 183).

- Về tuổi nghỉ hưu, Bộ luật Lao động năm 2012 vẫn giữ nguyên mức tuổi nghỉ hưu của nam là 60, nữ là 55 trừ một số trường hợp đặc biệt như khi người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác (có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 5 năm so với quy định (Điều 187).

Một số quy định riêng đối với lao động nữ với mục tiêu bảo vệ lao động nữ đã được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2012, nhưng thực tế đem lại tác động bất lợi với phụ nữ, hạn chế quyền làm việc có thu nhập và phát triển nghề nghiệp của lao động nữ (ví dụ: quy định không được sử dụng lao động nữ làm một số công việc, quy định về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ thấp hơn lao động nam 05 năm...). Các quy định như vậy không còn phù hợp với cách tiếp cận bình đẳng giới trong phát triển, chưa theo sát điều kiện phát triển kinh tế- xã hội, khoa học công nghệ mới hiện nay, chưa thật sự tương thích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản trong các Hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới mà Việt Nam tham gia.

Nhằm đáp ứng với yêu cầu mới, theo Điều 169 Bộ luật Lao động năm 2019, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ. Đối với người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn thì có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác, còn người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại thời

điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác. Như vậy, từ năm 2021, cứ mỗi năm tuổi nghỉ hưu sẽ tăng thêm 03 tháng đối với giáo viên nam và 04 tháng đối với giáo viên nữ cho đến khi đủ 62 tuổi đối với nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với nữ vào năm 2035.

- Bộ luật Lao động năm 2012 bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong việc trả lương ngang bằng với nam giới khi cùng làm công việc như nhau; bình đẳng trong việc nâng bậc lương và trả công lao động. “Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau” (Điều 90).

- Về nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định các trường hợp không được xử lý kỷ luật đối với người lao động trong thời gian lao động nữ có thai, người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Như vậy, pháp luật lao động thể hiện rất rõ quan điểm bình đẳng giới trong vấn đề chăm sóc con nhỏ khi ốm đau, nuôi con nuôi sơ sinh đối với cả bố và mẹ, tức là cả nam giới và nữ giới. Luật Bình đẳng giới năm 2006 cũng quy định: “Tạo điều kiện cho lao động nam nghỉ hưởng nguyên lương và phụ cấp khi vợ sinh con” (Điều 32). Cụ thể hóa quy định này, Luật Bảo hiểm xã hội 2014 và các văn bản hướng dẫn thi hành, chế độ thai sản đối với lao động nam từ ngày 01/7/ bao gồm được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản và được hưởng trợ cấp 1 lần khi vợ sinh con.

- Về phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định việc chăm sóc sức khỏe cho người lao động trong đó “hàng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề, lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản ít nhất 6 tháng 1 lần (Điều 152).

3.1.2.4. Bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ

Với nhận thức rằng giáo dục là một trong những biện pháp quan trọng hàng đầu nhằm nâng cao năng lực cho người phụ nữ trong việc

tiếp cận với các nguồn lực và sử dụng các cơ hội, các công cụ, kể cả công cụ pháp luật, để thực hiện bình đẳng giới nên CEDAW tiếp cận vấn đề xóa bỏ mọi sự phân biệt đối xử với phụ nữ trong lĩnh vực giáo dục một cách khá toàn diện và sâu sắc tại Điều 10 của Công ước.

Ở Việt Nam, trước khi CEDAW ra đời và Việt Nam ký cam kết thực hiện Công ước, Nhà nước Việt Nam đã quan tâm đến vấn đề bình đẳng nam nữ trong lĩnh vực giáo dục thể hiện qua các chủ trương chính sách và pháp luật cũng như việc triển khai thực hiện ngay từ khi Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hòa ra đời năm 1945.

Pháp luật Việt Nam hiện hành không có quy định nào nhằm phân biệt đối xử với phụ nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo ở tất cả các cấp học, ngành học. Hiến pháp năm 2013 tiếp tục khẳng định phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu, nhằm đạt 3 mục tiêu là nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực và bồi dưỡng nhân tài.

Điều 14 Luật Bình đẳng giới đã quy định nội dung bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, bao gồm:

- Bình đẳng về độ tuổi đi học, đào tạo, bồi dưỡng.
- Bình đẳng trong việc lựa chọn ngành, nghề học tập, đào tạo.
- Bình đẳng trong việc tiếp cận và hưởng thụ các chính sách về giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ.

Luật Giáo dục năm 2019 có hiệu lực ngày 01/07/2020 quy định về quyền và nghĩa vụ học tập của công dân, trong đó quy định: “Học tập là quyền và nghĩa vụ của công dân. Mọi công dân không phân biệt dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng, giới tính, đặc điểm cá nhân, nguồn gốc gia đình, địa vị xã hội, hoàn cảnh kinh tế đều bình đẳng về cơ hội học tập” (Điều 10). Về phổ cập giáo dục, Luật giáo dục năm 2019 quy định mọi công dân trong độ tuổi quy định có nghĩa vụ học tập để thực hiện phổ cập giáo dục và hoàn thành giáo dục bắt buộc. Gia đình, người giám hộ có trách nhiệm tạo điều kiện cho các thành viên của gia đình trong độ tuổi quy định được học tập để thực hiện phổ cập giáo dục và hoàn thành giáo dục bắt buộc (Điều 14).

Tuy nhiên, từ quy định của pháp luật đến việc thực hiện trên thực tế vẫn còn có khoảng cách. Vì vậy trong lĩnh vực giáo dục vẫn còn tồn tại bất bình đẳng trên thực tế vì nhiều lý do khác nhau: quan niệm truyền thống trọng nam khinh nữ, bản thân người phụ nữ còn mặc cảm tự ti không chịu phấn đấu, các hạn chế về giới tính của nữ giới (sinh đẻ, nuôi con nhỏ...). Bất bình đẳng nam nữ về giáo dục có thể được xem xét trên hai khía cạnh: thứ nhất, nam giới và nữ giới trong cùng điều kiện còn chưa được hưởng thụ ngang nhau về những thành tựu giáo dục, ví dụ càng lên các cấp bậc học cao hơn thì tỷ lệ nam giới được đi học cao hơn nữ giới; thứ hai, với các cơ sở xã hội khác nhau (giàu, nghèo, nông thôn, thành thị...) cơ hội hưởng thụ các thành tựu giáo dục của nam giới và nữ giới khác nhau, và trong cùng một giới cũng có sự khác nhau, ví dụ: trong những gia đình thuộc nhóm nghèo, tỷ lệ trẻ em trai đến trường cao hơn trẻ em gái, nhưng trong những gia đình thuộc nhóm giàu, thì tỷ lệ này chênh lệch ít hơn. Đặc biệt, trong nền kinh tế thị trường, với sự hội nhập quốc tế, bất bình đẳng trong giáo dục và đào tạo càng có xu hướng gia tăng với sự xuất hiện các trường tư thục, xu thế tự hạch toán kinh doanh của các cơ sở đào tạo.

Về lĩnh vực khoa học và công nghệ, Điều 15 Luật Bình đẳng giới quy định nội dung bình đẳng giới bao gồm:

- Bình đẳng trong việc tiếp cận, ứng dụng khoa học và công nghệ.
- Bình đẳng trong việc tiếp cận các khóa đào tạo về khoa học và công nghệ, phổ biến kết quả nghiên cứu khoa học, công nghệ và phát minh, sáng chế.

Khoa học và công nghệ là một vấn đề đòi hỏi tính chuyên môn và nghiệp vụ cao. Lĩnh vực này có tác động nhiều đến chính sách cộng đồng, đến cuộc sống của mỗi gia đình, mỗi cá nhân. Cần có cái nhìn bình đẳng trong vấn đề nghiên cứu khoa học vốn dĩ trước đây và hiện nay vẫn còn quan niệm đây là lĩnh vực dành cho nam giới. Đặc biệt, những công trình khoa học liên quan đến việc hoạch định các chính sách trong tương lai cần phải lồng ghép vấn đề bình đẳng giới thì mới đảm bảo lợi ích của xã hội, tránh tình trạng các chính sách đó thiếu nhạy cảm giới.

Trên thực tế, pháp luật không có quy định phân biệt đối xử với phụ nữ, nhưng do quan niệm trọng nam khinh nữ, trong tiếp cận khoa học công nghệ, phụ nữ thường gặp nhiều cản trở hơn nam giới, đặc biệt ở khu vực nông thôn, miền núi... Ví dụ, trong hoạt động khuyến nông, để kiến thức khoa học công nghệ đến với người nông dân, phải thông qua việc tổ chức thực hiện, nhưng tại cơ sở hầu hết cán bộ của các thôn ấp đều là nam giới, nên việc lựa chọn học viên cũng dễ được hiểu là nam giới; khi các hộ gia đình được phổ biến kiến thức, chủ hộ đại diện hộ gia đình tham gia, nhưng đa phần chủ hộ lại là nam giới, phụ nữ chỉ tham gia khi chồng con có việc bận không thể tham gia được, hoặc trong gia đình không có nam giới nên họ phải đóng vai trò chủ hộ... Việc Luật Bình đẳng giới quy định nội dung bình đẳng giới trong lĩnh vực khoa học công nghệ nhằm tạo cơ sở pháp lý cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành các quy phạm pháp luật bảo đảm bình đẳng giới trong tất cả các lĩnh vực có áp dụng khoa học công nghệ. Trong xã hội khi cả nam và nữ đều có cơ hội tiếp cận, ứng dụng khoa học kỹ thuật thì năng suất lao động sẽ tăng, việc tiếp cận các nguồn lực khác sẽ tốt hơn đối với cả nam và nữ. Nhưng rõ ràng, việc tiếp cận khoa học kỹ thuật và công nghệ là một vấn đề rất hạn chế đối với phụ nữ, đặc biệt là các ngành khoa học tự nhiên.

3.1.2.5. Bình đẳng giới trong lĩnh vực văn hóa, thông tin và thể dục thể thao

Về lĩnh vực văn hóa, thông tin, thể dục, thể thao Điều 16 Luật Bình đẳng giới quy định nội dung bình đẳng giới:

- Bình đẳng trong tham gia các hoạt động văn hóa, thông tin, thể dục, thể thao.

- Bình đẳng trong hưởng thụ văn hóa, tiếp cận và sử dụng các nguồn thông tin.

Cùng với sự tiến bộ của khoa học, công nghệ, các vấn đề văn hóa, thông tin ngày càng được phát triển rộng rãi và phổ biến đáp ứng nhu cầu về tinh thần cho nhân dân. Trong lĩnh vực này, cần xem xét bình đẳng giới trong lĩnh vực văn hóa, thông tin, thể dục, thể thao dưới các khía cạnh sau:

- Nam, nữ với tư cách là người hưởng thụ những giá trị văn hóa, những lợi ích mà thông tin, truyền thông, thể dục thể thao mang lại.

- Nam, nữ với tư cách là người hoạt động trong lĩnh vực văn hóa, thông tin, thể dục, thể thao.

Thứ nhất, nam nữ bình đẳng trong việc hưởng thụ những giá trị văn hóa, những lợi ích mà thông tin, truyền thông, thể dục thể thao mang lại. Nhu cầu giải trí, quyền được biết thông tin giữa nam và nữ là ngang bằng nhau. Nhưng trên thực tế, sự hưởng thụ giữa nam và nữ lại khác nhau. Thông qua văn hóa, thông tin, truyền thông, nam, nữ sẽ tiếp thu, lĩnh hội được các kiến thức, kỹ năng, định hướng cho những hành vi ứng xử trong cuộc sống.

Thông thường, nam giới và nữ giới sử dụng thời gian nhàn rỗi để hưởng thụ những giá trị văn hóa qua sách, báo, ti vi, phim ảnh, hay qua hoạt động của vận động viên thể dục, thể thao. Việc hưởng thụ này còn phụ thuộc vào sự hứng thú, sở thích của từng cá nhân và có sự khác biệt nhất định giữa nam và nữ. Xuất phát từ những yếu tố đó mà trong thực tế nam giới thường dành nhiều thời gian hơn để hưởng thụ những giá trị văn hóa qua các hình thức truyền thông khác nhau. Trong khi phụ nữ có quỹ thời gian nhàn rỗi tương đối ít nên họ không có nhiều cơ hội như nam giới trong việc tiếp cận và hưởng thụ những giá trị văn hóa. Đặc biệt đối với phụ nữ nông thôn, họ càng không có cơ hội để hưởng thụ những giá trị văn hóa, thể dục thể thao mang lại.

Thứ hai, nam, nữ với tư cách là người hoạt động trong lĩnh vực văn hóa, thông tin, thể dục, thể thao. Với sự đa dạng của các phương tiện truyền bá thông tin như hiện nay, các giá trị văn hóa về cơ bản đã đáp ứng được nhu cầu của hầu hết quần chúng nhân dân. Những người tổ chức các chương trình văn hóa, thể dục thể thao đã cố gắng sắp xếp chương trình với sự lồng ghép vấn đề giới nhằm mục tiêu bình đẳng giới qua việc truyền thông. Mặt khác, những nhà tài trợ cho các chương trình văn hóa, thể dục, thể thao cũng đã có những cố gắng để thúc đẩy, khuyến khích khả năng của mỗi giới trong hoạt động văn hóa, thể dục thể thao. Chẳng hạn, một số nhà doanh nghiệp tài trợ cho đội bóng đá nữ Việt Nam tham gia các kỳ đại hội thể dục, thể thao

trong nước và khu vực. Tuy nhiên, trong thực tế, bản thân những người hưởng thụ những giá trị văn hóa, thể dục, thể thao vẫn có cái nhìn định kiến giới trong một số lĩnh vực nhất định. Trong cơ cấu giải thưởng của các kỳ thi đấu thể dục, thể thao cũng có sự thiên lệch nam giới hơn so với phụ nữ. Bản thân những vận động viên nữ, hay những diễn viên nữ hoạt động trong các lĩnh vực nghệ thuật khác nhau cũng chịu nhiều áp lực của gia đình và xã hội. Thông thường, khi đến một độ tuổi nhất định họ phải chọn lựa giữa gia đình và sự nghiệp.

Nhằm mục tiêu bình đẳng giới trong lĩnh vực văn hóa, thông tin, thể dục, thể thao, Nhà nước cần có những chính sách về lồng ghép giới hợp lý cho các chủ thể hoạt động trong các lĩnh vực này. Cần tăng cường các chương trình, các nguồn tài liệu đảm bảo sự tuyên truyền vấn đề bình đẳng giới và đảm bảo chất lượng cao phù hợp với thị hiếu của người xem với tư cách là nam giới, phụ nữ, bé trai, bé gái...

3.1.2.6. Bình đẳng giới trong lĩnh vực y tế

Về lĩnh vực y tế, CEDAW quy định vấn đề không phân biệt đối xử đối với phụ nữ tại Điều 12 như sau:

“1. Các nước tham gia Công ước phải áp dụng mọi biện pháp thích hợp để xóa bỏ sự phân biệt đối xử với phụ nữ trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe nhằm bảo đảm cho họ, trên cơ sở bình đẳng nam nữ, được hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, kể cả các dịch vụ kế hoạch hóa gia đình.

2. Ngoài những quy định được ghi trong phần 1 của Điều khoản này, các nước tham gia Công ước phải bảo đảm cho phụ nữ các dịch vụ thích hợp liên quan đến việc thai nghén, sinh đẻ, và thời gian khi đẻ, cung cấp các dịch vụ không phải trả tiền nếu cần thiết, bảo đảm cho phụ nữ sự dinh dưỡng thích hợp trong thời gian mang thai và cho con bú”.

Bình đẳng giới trong lĩnh vực y tế thể hiện trong việc nâng cao vai trò của phụ nữ trong việc quyết định các vấn đề liên quan đến sức khỏe của chính họ và trách nhiệm của nam giới trong việc chia sẻ thực hiện công tác chăm sóc sức khỏe, kế hoạch hóa gia đình. Trên cơ sở

tính đến những sự khác biệt về sức khỏe thể chất giữa nam và nữ, chú trọng đến những đòi hỏi đặc biệt về chăm sóc sức khỏe để người phụ nữ thực hiện thiên chức làm mẹ, bên cạnh những quy định bình đẳng chung cho cả hai giới trong lĩnh vực y tế, cần phải bảo đảm cho phụ nữ được hưởng các dịch vụ thích hợp liên quan đến quá trình thai nghén, sinh đẻ và thời gian khi đẻ, cung cấp các dịch vụ miễn phí nếu thấy cần thiết...

Ở Việt Nam, quyền được bảo vệ, chăm sóc sức khỏe của người dân được ghi nhận trong các Công ước quốc tế mà Việt Nam ký kết và tham gia; được ghi nhận cụ thể trong Hiến pháp và nhiều đạo luật quan trọng. Hiến pháp năm 2013 một lần nữa khẳng định mọi người có quyền được bảo vệ, chăm sóc sức khỏe, bình đẳng trong việc sử dụng các dịch vụ y tế và có nghĩa vụ thực hiện các quy định về phòng bệnh, khám bệnh, chữa bệnh (Điều 38).

Để tiến tới bình đẳng giới thực chất về vấn đề này, Điều 17 Luật Bình đẳng giới đã quy định nội dung bình đẳng giới trong lĩnh vực y tế:

- Bình đẳng nam, nữ trong tham gia các hoạt động giáo dục, truyền thông về chăm sóc sức khỏe, sức khỏe sinh sản và sử dụng các dịch vụ y tế.

- Bình đẳng trong lựa chọn, quyết định, sử dụng biện pháp tránh thai, biện pháp an toàn tình dục, phòng, chống lây nhiễm HIV/AIDS và các bệnh lây truyền qua đường tình dục.

Luật khám, chữa bệnh năm 2009 quy định nguyên tắc trong hành nghề khám chữa bệnh là bình đẳng, công bằng và không kỳ thị, phân biệt đối xử đối với người bệnh; ưu tiên khám bệnh, chữa bệnh đối với các trường hợp cấp cứu, trẻ em dưới 6 tuổi, người khuyết tật nặng, người từ đủ 80 tuổi trở lên, người có công với cách mạng, phụ nữ có thai (Điều 3). Đồng thời, Luật cũng quy định quyền được tôn trọng bí mật riêng tư của người bệnh, quyền được tôn trọng danh dự, bảo vệ sức khỏe trong khám bệnh, chữa bệnh (không bị kỳ thị, phân biệt đối xử hoặc bị ép buộc khám bệnh, chữa bệnh, được tôn trọng về tuổi tác, giới tính, dân tộc, tín ngưỡng, không bị phân biệt giàu nghèo, địa vị xã hội) (Điều 8, Điều 9).

Luật phòng, chống nhiễm vi rút gây ra hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người (HIV/AIDS) năm 2006 quy định: Không kỳ thị, phân biệt đối xử với người nhiễm HIV và thành viên gia đình họ (Điều 3); người nhiễm HIV có nghĩa vụ thông báo kết quả xét nghiệm HIV dương tính của mình cho vợ, chồng hoặc cho người chuẩn bị kết hôn với mình biết (Điều 4). Mục đích và yêu cầu của thông tin, giáo dục, truyền thông về phòng, chống HIV/AIDS phải đảm bảo các yêu cầu: Phù hợp với từng đối tượng, trình độ, lứa tuổi, giới tính, truyền thông, văn hóa, bản sắc dân tộc, tôn giáo, đạo đức xã hội, tín ngưỡng và phong tục tập quán; không phân biệt đối xử, không làm. ảnh hưởng đến bình đẳng giới và không đưa thông tin, hình ảnh tiêu cực về người nhiễm HIV (Điều 9). Đối tượng tiếp cận thông tin, giáo dục, truyền thông về phòng, chống HIV/AIDS thì cần ưu tiên một số đối tượng trong đó có phụ nữ có thai. Trong việc phòng, chống lây nhiễm HIV từ mẹ sang con, Bộ trưởng bộ Y tế quy định cụ thể việc chăm sóc, điều trị và thực hiện các biện pháp nhằm giảm sự lây nhiễm HIV từ mẹ sang con cho phụ nữ nhiễm HIV trong thời kỳ mang thai (Điều 35).

Sức khỏe cá nhân luôn gắn liền với sức khỏe cộng đồng. Tuy nhiên, trong nền kinh tế ngày nay, người ta thường chú ý nhiều đến vấn đề việc làm, thu nhập, khoa học kỹ thuật,... mà ít chú ý đến sức khỏe và chăm sóc sức khỏe. Trong khi đó chăm sóc sức khỏe lại là yếu tố quan trọng để xã hội phát triển một cách bền vững. Xét dưới góc độ giới, hình như sự phân công lao động đã xác định lao động chăm sóc thuộc về phụ nữ - một loại hình lao động không được trả công. Thời gian lao động của người phụ nữ là rất lớn, họ cống hiến cho gia đình và xã hội không mệt mỏi, tức là họ đảm nhận cả vai trò xã hội và vai trò gia đình nhưng họ không phải là đối tượng chính được hưởng thụ sự chăm sóc của gia đình và xã hội. Vấn đề là ở chỗ cần có những chính sách lôi kéo nam giới vào lao động chăm sóc thì phụ nữ mới có điều kiện tái sản xuất sức lao động.

Sự khác biệt về giới tính giữa nam và nữ cũng là một yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe và của nam và nữ: Về mặt sinh học, phụ nữ thường có nguy cơ mắc bệnh nhiều hơn nam giới khi về già, về mặt xã

hội học, do có sự bất bình đẳng giới trong việc tiếp cận các nguồn lực, không được chăm sóc sức khỏe khi còn trẻ mà phụ nữ cao tuổi dễ mắc bệnh nhiều hơn nam giới; do thiên chức của người phụ nữ là mang thai và sinh con đã ảnh hưởng rất nhiều đến vấn đề sức khỏe của người phụ nữ. Phụ nữ cần đến hệ thống chăm sóc sức khỏe nhiều hơn so với nam giới. Nhưng do điều kiện kinh tế, do quan niệm giới lệch lạc, nhiều người đàn ông cho rằng việc sinh con là chuyện đương nhiên, bình thường của bao người phụ nữ, do trình độ dân trí thấp đã khiến nhiều phụ nữ bị ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe thậm chí là đe dọa tính mạng. Trong quan hệ tình dục, phụ nữ rất khó khăn trong việc thương lượng với người bạn tình (thiên tính tự quyết về tình dục) như từ chối quan hệ tình dục khi không có nhu cầu, đề nghị người bạn tình sử dụng biện pháp an toàn tình dục vì sợ sự lây nhiễm HIV/AIDS, vì thế, nguy cơ ảnh hưởng đến sức khỏe của người phụ nữ là rất cao. Có thể thấy rằng các chuẩn mực về giới và tình dục là rào cản khiến phụ nữ khó có thể có hành vi tình dục an toàn để phòng chống HIV.

Trong điều kiện kinh tế xã hội hiện nay, các dịch vụ y tế rất phát triển với nhiều loại hình hoạt động khác nhau, điều này đã tăng cường nguồn lực chăm sóc sức khỏe cho phụ nữ và nam giới. Tuy nhiên, vấn đề này lại nảy sinh nhiều vấn đề xã hội như viện phí tăng cao, không kiểm soát được ở các loại hình hoạt động đa dạng của dịch vụ y tế; phòng khám tư nhân nhiều và dịch vụ y tế mang tính thương mại nên tình trạng bất bình đẳng xã hội trong lĩnh vực này là rất cao. Đặc biệt là ở nông thôn, vùng sâu, vùng xa, vấn đề y tế không đáp ứng được nhu cầu của người dân, đặc biệt là sức khỏe cho phụ nữ và trẻ em.

Công tác giáo dục về y tế là rất quan trọng đối với phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ ở tuổi sinh đẻ, bởi vì, khi họ có trình độ nhận thức cao về vấn đề sức khỏe thì họ sẽ chăm sóc con tốt hơn, tránh được cho con cái những nguy cơ tiềm ẩn về bệnh tật, điều đó làm giảm tỷ lệ tử vong ở trẻ em và trẻ em, đặc biệt là trẻ em gái sẽ có sự phát triển hơn về thể chất và trí tuệ. Mặt khác, việc tuyên truyền giáo dục những kiến thức về chăm sóc sức khỏe sinh sản là rất cần thiết đối với phụ nữ và trẻ em

gái đang ở lứa tuổi vị thành niên, điều này liên quan đến các vấn đề về nhận thức xã hội trong việc sử dụng biện pháp tránh thai, biện pháp an toàn tình dục, phòng chống lây nhiễm HIV/AIDS và các bệnh lây nhiễm qua đường tình dục.

Một thực trạng đáng báo động hiện nay là tình trạng nạo phá thai mà phụ nữ là người đang phải gánh chịu, trong đó không ít là đối tượng nữ chưa lập gia đình và đang là học sinh phổ thông trung học. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến chức năng làm mẹ của người phụ nữ sau này. Vì vậy, cần tạo nhiều cơ hội cho phụ nữ và cả nam giới được tiếp cận với các kiến thức về sức khỏe sinh sản. Khi trình độ học vấn của họ càng cao thì việc bình đẳng giữa vợ và chồng, giữa nam và nữ trong quan hệ tình dục với việc sử dụng các biện pháp tránh thai, biện pháp an toàn tình dục càng cao. Nam giới sẽ chấp nhận áp dụng các biện pháp tránh thai một cách tự nguyện chứ không coi việc tránh thai là việc của phụ nữ.

Bên cạnh đó, các tệ nạn xã hội do tác động của nền kinh tế thị trường đã và đang là một vấn đề xã hội gây nhức nhối. Trong đó có vấn đề mại dâm, điều này đồng nghĩa với việc phụ nữ sẽ bị bóc lột về tình dục, nguy cơ lây nhiễm HIV/AIDS là rất cao trong nhóm phụ nữ này. Mặt khác, những phụ nữ không ở nhóm này nhưng là vợ của những người đàn ông thường xuyên có quan hệ tình dục ngoài hôn nhân với nhóm phụ nữ hành nghề mại dâm mà không sử dụng biện pháp an toàn tình dục thì họ cũng có nguy cơ lây nhiễm HIV/AIDS qua chồng mình. Có thể khẳng định rằng phụ nữ không có khả năng bảo vệ mình nếu nam giới không nhận thức được vấn đề an toàn tình dục phải mang tính bình đẳng ở cả hai phía. Do đó, việc truyền thông các kiến thức về sức khỏe sinh sản đối với nam giới và phụ nữ, đặc biệt là nhóm phụ nữ hành nghề mại dâm là một vấn đề cấp thiết.

Nam giới có tuổi thọ trung bình thấp hơn nữ giới, ngoài những yếu tố về mặt sinh học, thì yếu tố xã hội tác động đến vấn đề này là rất lớn: Do nam giới tham gia thị trường lao động đa dạng hơn phụ nữ, có những ngành nghề nam giới là lực lượng lao động chủ yếu. Mặt khác, nam giới được hưởng các dịch vụ giải trí nhiều hơn nữ giới, qua đó có

thể dẫn tới hậu quả là nam giới dễ bị tử vong do tai nạn nghề nghiệp, tai nạn giao thông, các bệnh liên quan đến HIV/AIDS, nghiện rượu, ma túy. Vì vậy, cần đảm bảo chất lượng chăm sóc sức khỏe cho nam giới, giảm thiểu các nguy cơ bên ngoài như an toàn lao động cần được chú trọng hơn,... khuyến khích môi trường văn hóa lành mạnh. Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24 tháng 12 năm 2010 phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 đã đưa ra mục tiêu “Bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe”. Cụ thể là phần đầu tỷ số giới tính khi sinh không vượt quá 113 trẻ sơ sinh trai/100 trẻ sơ sinh gái vào năm 2015 và 115/100 vào năm 2020; giảm tỷ lệ tử vong bà mẹ liên quan đến thai sản xuống 58,3/100.000 trẻ đẻ sống vào năm 2015 và xuống dưới 52/100.000 vào năm 2020; Tăng tỷ lệ phụ nữ mang thai được tiếp cận dịch vụ chăm sóc và dự phòng lây truyền HIV từ mẹ sang con lên 40% vào năm 2015 và lên 50% vào năm 2020 so với năm 2010; giảm tỷ lệ phá thai xuống 27/100 trẻ đẻ sống vào năm 2015 và xuống dưới 25/100 vào năm 2020.

Ngày 28 tháng 4 năm 2020, Thủ tướng Chính phủ vừa ban hành Quyết định 588/QĐ-TTg về việc phê duyệt “Chương trình điều chỉnh mức sinh phù hợp các vùng, đối tượng đến năm 2030”, trong đó các biện pháp khuyến khích nam, nữ kết hôn trước 30 tuổi, không kết hôn muộn và sớm sinh con, phụ nữ sinh con thứ hai trước 35 tuổi được dư luận đặc biệt quan tâm. Ở Việt Nam nói riêng, cũng như thế giới nói chung, khi xã hội càng ngày càng phát triển, thì mọi người thường có tâm lý hướng thụ như: dành thời gian phát triển sự nghiệp cá nhân về chính trị, về kinh tế, hoạt động nghiên cứu khoa học, sở thích cá nhân, du lịch,... nhiều hơn. Chính vì vậy mà nhiều người thường có tâm lý sinh ít con. Điều này dẫn đến một hệ quả vô cùng lớn lao, đó là giảm tỷ lệ sinh, dẫn đến mất cân bằng dân số (dân số già chiếm tỷ lệ cao). Khi đó, không chỉ số người về hưu sẽ có thể vượt quá số người lao động làm cho quỹ an sinh xã hội cạn kiệt, mà lực lượng lao động ít đi còn làm cho kinh tế chậm phát triển. Chính vì thế, mỗi cơ quan, ban, ngành, mỗi người Việt Nam, từ già tới trẻ cần phải có ý thức tuyên truyền cũng như thực hiện một cách nghiêm túc chính sách này.

3.1.3. Bình đẳng giới trong gia đình

3.1.3.1. Khái niệm bình đẳng giới trong gia đình

Bất bình đẳng giới có nguồn gốc sâu xa trong lịch sử, từ khi xã hội loài người chuyển từ chế độ mẫu quyền sang chế độ phụ quyền. Bất bình đẳng giới bắt nguồn trước hết từ trong gia đình và tạo ra một trong những hình thức bất bình đẳng lớn nhất lịch sử nhân loại. Những mâu thuẫn và xung đột, vô hình và hữu hình, từ hình thức bất bình đẳng này đã tạo ra muôn vàn thảm kịch trong gia đình và kéo theo đó là những hậu quả tiêu cực về mặt xã hội.

Bình đẳng giới là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó. Bình đẳng giới là bình đẳng về pháp luật, về cơ hội và các thành quả tạo ra, bao gồm bình đẳng trong việc tiếp cận nguồn lực, bình đẳng cho thù lao trong công việc, bình đẳng trong việc hưởng thụ các thành quả, bình đẳng trong việc quyết định các vấn đề liên quan đến bản thân, gia đình và xã hội.

Bình đẳng giới trong gia đình là việc vợ và chồng, con trai và con gái, các thành viên nam và nữ trong gia đình có vị trí, vai trò ngang nhau, quyền được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của gia đình như nhau, quyền được thụ hưởng về thành quả phát triển của gia đình và xã hội ngang nhau, quyền được tham gia quyết định các vấn đề của bản thân và của gia đình. Trên cơ sở các quyền đó, vợ và chồng, con trai và con gái, các thành viên nam và nữ trong gia đình được tự do tham gia vào các công việc gia đình và ngoài xã hội tùy theo khả năng và sở thích của mình, được tự do lựa chọn những vai trò giống nhau hoặc khác nhau trong gia đình tùy theo mục đích của mỗi người, được tự do lựa chọn cách thức thụ hưởng các thành quả tùy theo sở thích của mỗi người.

Tuy nhiên, do đặc điểm sinh học khác nhau giữa nam giới và nữ giới, do thứ bậc của các thành viên gia đình là khác nhau nên mỗi người có thể có vai trò khác nhau trong gia đình, có cách tiếp cận các

nguồn lực gia đình khác nhau, thụ hưởng thành quả với mức độ khác nhau. Sự khác nhau đó tuyệt đối không xuất phát từ định kiến giới mà do khả năng, điều kiện, sở thích của mỗi cá nhân quyết định. Phần lớn các gia đình người chồng tham gia vào thị trường lao động để có thu nhập nhưng không có nghĩa là người chồng luôn phải gánh vác việc nuôi sống vợ con, là trụ cột kinh tế của gia đình. Việc tiếp cận nguồn lực giữa vợ và chồng, giữa con trai và con gái là như nhau nên việc kiếm tiền để tăng thu nhập, đảm bảo nhu cầu đời sống của các thành viên gia đình thuộc về tất cả mọi thành viên gia đình. Khi vợ và chồng, con trai và con gái, thành viên nam và nữ có cơ hội được tham gia vào thị trường lao động như nhau thì công việc trong gia đình không thể chỉ dành riêng cho người vợ, cho con gái hoặc các thành viên nữ.

Bình đẳng không có nghĩa là bằng nhau. Do đó, trong gia đình có thể người chồng, người con trai hoặc các thành viên nam phải làm nhiều công việc nặng nhọc hơn, có thể kiếm nhiều tiền hơn người vợ, người con gái hoặc các thành viên nữ nhưng điều đó không làm cho địa vị và quyền quyết định của người chồng cao hơn người vợ, của người con trai cao hơn người con gái, của thành viên nam cao hơn thành viên nữ.

CEDAW đã dành Điều 16 để đề cập đến quyền bình đẳng của phụ nữ trong lĩnh vực hôn nhân và gia đình với mục đích “xóa bỏ mọi sự phân biệt đối xử với phụ nữ”, bảo đảm các quyền về kết hôn, ly hôn, sinh đẻ, quyền đối với con cái, quyền và nghĩa vụ đối với tài sản có trước và sau khi kết hôn...phải được các quốc gia thành viên thực hiện trên cả phương diện lý luận cũng như trên thực tế. Tuy nhiên, nhiều quốc gia thành viên đã bảo lưu Điều 16 vì coi quan hệ hôn nhân và gia đình là “vùng riêng tư” mà Nhà nước hoặc không nên hoặc cũng chưa điều chỉnh được - đó chính là các quốc gia chịu sự tác động mạnh mẽ nhất của hệ tư tưởng truyền thống, hệ thống tôn giáo hay các phong tục tập quán mang nặng định kiến giới và bất bình đẳng nam nữ (ví dụ các quốc gia Hồi giáo).

Ở Việt Nam, quyền bình đẳng giới đã được ghi nhận trong Hiến pháp và các đạo luật. Điều 26 Hiến pháp năm 2013 quy định: “1. Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. 2. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội. 3. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới”.

Điều 18 Luật Bình đẳng giới quy định:

- Vợ, chồng bình đẳng với nhau trong quan hệ dân sự và các quan hệ khác liên quan đến hôn nhân và gia đình.

- Vợ, chồng có quyền, nghĩa vụ ngang nhau trong sở hữu tài sản chung, bình đẳng trong sử dụng nguồn thu nhập chung của vợ chồng và quyết định các nguồn lực trong gia đình.

- Vợ, chồng bình đẳng với nhau trong việc bàn bạc, quyết định lựa chọn và sử dụng biện pháp kế hoạch hóa gia đình phù hợp; sử dụng thời gian nghỉ chăm sóc con ốm theo quy định của pháp luật.

- Con trai, con gái được gia đình chăm sóc, giáo dục và tạo điều kiện nhu nhau để học tập, lao động, vui chơi, giải trí và phát triển.

- Các thành viên nam, nữ trong gia đình có trách nhiệm chia sẻ công việc gia đình.

Cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp về vấn đề bình đẳng giới trong gia đình, đồng thời phù hợp với các quy định của Luật Bình đẳng giới, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật quan trọng như Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định bình đẳng nam nữ trong các quan hệ dân sự, các quyền nhân thân trong đó có các quyền trong lĩnh vực hôn nhân và gia đình (quyền kết hôn, quyền ly hôn...); Bộ luật Hình sự 2015 (sửa đổi, bổ sung 2017) quy định hẳn một chương (Chương XVII) về các tội xâm phạm chế độ hôn nhân và gia đình. Văn bản luật đặc biệt quan trọng trong lĩnh vực này phải kể đến Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 với các quy định bảo đảm quyền bình đẳng vợ chồng, vợ chồng có quyền và nghĩa vụ ngang nhau về mọi mặt. Điều 17 Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 quy 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”. Vợ, chồng cùng bàn bạc, giúp đỡ, tạo điều kiện cho nhau chọn nghề nghiệp; học tập, nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ; tham gia hoạt động chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội theo nguyện vọng và khả năng của mỗi người” (Điều 23); Nhà nước và xã hội không thừa nhận sự phân biệt đối xử giữa con trai và con gái (khoản 5 Điều 2 Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014).

3.1.3.2. Ý nghĩa của bình đẳng giới trong gia đình

* Bình đẳng giới trong gia đình là môi trường lành mạnh để con người, đặc biệt là trẻ em được đối xử bình đẳng, được giáo dục về quyền bình đẳng, được hành động bình đẳng

Với tư cách là một thiết chế của xã hội, gia đình là một xã hội thu nhỏ. Gia đình phản ánh đầy đủ các vấn đề của xã hội trong đó nổi bật nhất là vấn đề bất bình đẳng giới. Gia đình là pháo đài kiên cố nhất của sự bất bình đẳng nam nữ. Mọi sự bất bình đẳng giữa nam và nữ đều bắt nguồn trong gia đình. Trong bối cảnh mà nạn bạo lực gia đình diễn ra trên toàn cầu mà nạn nhân chủ yếu là phụ nữ thì có thể thấy gia đình là nơi tập trung chủ yếu nhất của sự áp bức đối với phụ nữ. Trong gia đình, con người học những bài học đầu tiên về tôn ti trật tự, về sự tuân thủ, sự phân biệt đối xử. Con trai học cách quyết đoán và thống trị, con gái học sự phục tùng. Gia đình chính là nơi tạo ra tôn ti trật tự. Sự nhận thức không đúng đắn về giới và bình đẳng giới sẽ tạo ra những tôn ti trật tự trong đó làm giảm vị thế của nữ giới, dẫn đến bất bình đẳng giới ngay trong gia đình. Theo các kết quả nghiên cứu, ba yếu tố quan trọng có ảnh hưởng đến bình đẳng giới là: Các thể chế (gồm các chuẩn mực xã hội, luật pháp và thị trường); gia đình và hộ gia đình; nền kinh tế. Trong ba yếu tố đó thì yếu tố gia đình và hộ gia đình tác động trực tiếp và thường xuyên nhất. Do đó, gia đình là mục tiêu quan trọng nhất của cuộc cách mạng về giới. Con đường nhận thức và hành động vì sự bình đẳng giới phải bắt đầu từ gia đình và ngay trong gia đình. Khi đã đạt được bình đẳng giới trong gia đình, trẻ

em trai và trẻ em gái ngay từ khi chào đời đã được cha mẹ, những người lớn tuổi đối xử bình đẳng. Khi lớn lên, được chứng kiến quyền bình đẳng giữa cha mẹ, ông bà; được hưởng quyền và thực hiện trách nhiệm bình đẳng với nhau. Gia đình mà trong đó nam giới và nữ giới được bình đẳng với nhau sẽ tiếp tục là môi trường giáo dục hiệu quả nhất về bình đẳng giới.

* Bình đẳng giới trong gia đình là tiền đề quan trọng cho sự thành công trong việc chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ em

Bình đẳng giới trong gia đình tất yếu sẽ dẫn đến sự bình đẳng giữa vợ và chồng. Khi người vợ có vai trò và vị thế trong gia đình ngang bằng người chồng thì họ có cơ hội học tập nâng cao nhận thức và tiếp cận thông tin. Kết quả nghiên cứu xã hội học cho thấy, người vợ có học vấn cao và hiểu biết xã hội rộng sẽ tác động tốt đến việc nuôi dạy con. Học vấn của người mẹ sẽ làm cải thiện chế độ dinh dưỡng của con cái, thông qua chất lượng chăm sóc mà người mẹ dành cho con. Các phương pháp giáo dục tiên tiến trên thế giới đều cho thấy trình độ của người mẹ quyết định đến sự thành công của con trong học vấn và sự nghiệp. Những người mẹ “thông minh” sẽ dạy con với những phương pháp thông minh nhất và kết quả là con của họ cũng thành những người “thông minh”. Hơn nữa, bình đẳng giới trong gia đình sẽ đảm bảo không có sự phân biệt con trai, con gái. Điều đó khiến cho cha mẹ dành tình yêu thương, sự quan tâm, chăm sóc, nuôi dạy con trai, con gái là như nhau. Đây là cơ hội tốt để trẻ em được chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục mà không phụ thuộc vào giới tính của trẻ em. Từ đó khắc phục tình trạng suy dinh dưỡng, thất học, phải lao động sớm của trẻ em gái.

* Bình đẳng giới trong gia đình góp phần tăng chất lượng cuộc sống của các thành viên gia đình, góp phần tăng trưởng kinh tế đất nước

Bất bình đẳng giới trong gia đình tác động xấu đến phúc lợi của chính bản thân vợ chồng cũng như của con cháu - các thế hệ tương lai của họ, tác động xấu đến sức khỏe, tri thức và tự do của vợ chồng và con cái. Sự khác biệt vai trò giới giữa bé trai và bé gái trở nên rõ rệt hơn khi chúng trưởng thành. Hầu hết các nước trên thế giới, sự khác

nhau trong các khoản chi tiêu của gia đình cho giáo dục của con trai và con gái có xu hướng gia tăng khi trẻ học lên trung học. Khi con gái đến tuổi thiếu nữ, chúng thường được trông đợi dành nhiều thời gian hơn cho việc nhà như nấu nướng, dọn dẹp, lấy nước, lấy chất đốt, chăm sóc em nhỏ,... để chuẩn bị làm người nội trợ, trong khi đó con trai được đi học, làm việc bên ngoài kiếm tiền,... để chuẩn bị làm trụ cột gia đình. Việc phân công công việc theo giới này dẫn đến tình trạng khi con trai và con gái trưởng thành, tạo nên gia đình mới, phụ nữ thường phải làm việc nhiều giờ hơn nam giới, có ít kinh nghiệm trong lực lượng lao động hơn và kiếm được ít tiền hơn. Định kiến giới đã dẫn đến trẻ em gái ít có cơ hội được đầu tư cho sự phát triển con người hơn. Đa số các gia đình cho rằng đầu tư vào trẻ em gái thu được ít lợi suất cho gia đình hơn là đầu tư cho trẻ em trai. Ở hầu hết các nước, kể cả các nước phát triển và đang phát triển, hiện đang có sự phân công lao động theo giới rất nhất quán. Theo đó, đàn ông làm việc nhiều hơn ngoài thương trường và phụ nữ thì làm việc tại nhà nhiều hơn. Hơn nữa, phụ nữ thường hay phải làm nhiều việc một lúc như vừa làm việc tạo thu nhập vừa chăm sóc con... Thậm chí, ngay cả khi phụ nữ tham gia thị trường lao động thì họ vẫn tiếp tục phải làm việc nhà. Do đó, cách tiếp cận giới nhấn mạnh vào quyền con người của nữ giới và nam giới. Theo đó, việc nâng cao tỷ lệ trẻ em trai và trẻ em gái tới trường để tiến tới bình đẳng giới đòi hỏi phải xóa bỏ những rào cản thực hiện quyền đi học của trẻ em gái và trẻ em trai. Địa vị của phụ nữ tác động tới sự phát triển nhận thức, sức khỏe, dinh dưỡng và giáo dục của con cái họ. Vì vậy, địa vị của người phụ nữ được nâng cao không những tác động tốt đến nhận thức, sức khỏe, dinh dưỡng, giáo dục và môi trường sống của các thành viên gia đình (đặc biệt là con cái họ) mà còn tác động tích cực đến khả năng tăng trưởng kinh tế của đất nước.

* Bình đẳng giới trong gia đình góp phần giải phóng phụ nữ và góp phần xây dựng thể chế gia đình bền vững

Địa vị, vai trò của người phụ nữ Việt Nam luôn bị ảnh hưởng bởi tập tục và lễ giáo phong kiến. Họ luôn đối mặt với áp lực công việc và gia đình. Việc kết hợp hài hòa giữa chăm sóc gia đình, nuôi

dạy con được coi là thiên chức của phụ nữ với nâng cao địa vị xã hội, nghề nghiệp là khó khăn lớn mà phụ nữ phải đối mặt. Sự bất bình đẳng được bắt nguồn từ gia đình, được bao bọc bởi các quan hệ gia đình, tôn ti trật tự, nề nếp gia phong nên bất bình đẳng giới diễn ra êm ái, dễ dàng và ít gặp sự phản kháng mãnh liệt từ phụ nữ. Bất bình đẳng giới là nguồn gốc cơ bản về lịch sử và xã hội của những mâu thuẫn cơ bản và chủ yếu trong quan hệ vợ chồng. Những nhu cầu, lợi ích cá nhân không được đáp ứng trong hôn nhân dần trở thành xung đột và kéo theo hậu quả tiêu cực về mặt xã hội và gia đình, ly hôn và ly thân là những hậu quả của những xung đột gia đình. Ở Việt Nam trong những năm gần đây, ly hôn là hiện tượng phổ biến mà nguyên nhân chủ yếu là do khó khăn về kinh tế và bạo lực gia đình đối với phụ nữ. Do vậy, thực hiện bình đẳng giới trong gia đình, giải phóng phụ nữ khỏi lao động việc nhà, đưa họ vào thị trường lao động với vai trò là người trực tiếp sản xuất tạo ra sản phẩm, là người quản lý,... sẽ góp phần tăng trưởng kinh tế gia đình, khẳng định vị thế của phụ nữ. Điều đó góp phần giải phóng phụ nữ, giải phóng một nửa của xã hội. Hơn nữa, bình đẳng giới trong gia đình sẽ đảm bảo mỗi cá nhân được đáp ứng nhu cầu của con người, lợi ích cá nhân và lợi ích gia đình được hài hòa, tránh những mâu thuẫn, xung đột giữa các thành viên gia đình mà chủ yếu là trong quan hệ vợ chồng. Đây là vấn đề cốt lõi để hạn chế ly hôn và ly thân, góp phần xây dựng thể chế gia đình bền vững.

Như vậy, bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong gia đình nói riêng không phải là vấn đề của phụ nữ, vì phụ nữ và do phụ nữ thực hiện mà là vấn đề đòi hỏi phải có sự tham gia của cả nam giới và nữ giới.

3.1.3.3. Nội dung của bình đẳng giới trong gia đình

** Bình đẳng về phân công lao động trong gia đình*

Việt Nam là một nước chịu ảnh hưởng lâu đời bởi tư tưởng Nho giáo và Khổng giáo về vai trò của nam giới và nữ giới trong gia đình, là cản trở lớn đối với việc thực hiện bình đẳng giới trong gia đình. Những quan niệm và phong tục, tập quán thể hiện định kiến giới đã ăn

sâu trong tiềm thức mỗi cá nhân và truyền từ thế hệ này qua thế hệ khác như: “Nam ngoại, nữ nội”, “chồng chúa, vợ tôi”, “tam tòng tứ đức”, “nhất nam viết hữu, thập nữ viết vô”. Những quan niệm và tập tục mang tính định kiến giới trong gia đình đã dẫn đến thái độ và hành vi thiếu văn hóa, xâm phạm đến quyền con người của phụ nữ như: Chồng coi thường vợ, không chia sẻ công việc gia đình, không quan tâm chăm sóc sức khỏe vợ và con gái, hành hạ, ngược đãi vợ con...

Phân công lao động theo giới trong gia đình ở Việt Nam hiện nay vẫn mang đậm nét truyền thống: Người vợ làm các công việc như nấu ăn, đi chợ, giặt giũ quần áo, chăm sóc con, chăm sóc người già hoặc người ốm. Số liệu điều tra của các công trình nghiên cứu cho thấy tỷ lệ phụ nữ làm các công việc này là rất cao.

Theo nghiên cứu của Tổ chức lao động thế giới ILO, tháng 3 năm 2017 thì tỉ lệ phụ nữ Việt Nam muốn ở nhà làm công việc nội trợ và chăm sóc gia đình là 34%. Tỉ lệ nam giới Việt Nam muốn phụ nữ ở nhà làm công việc nội trợ và chăm sóc gia đình là 44%²⁸.

Theo khảo sát của Viện Khoa học lao động và xã hội phối hợp với Viện Nghiên cứu kinh tế phát triển của Đại học Liên hợp quốc, năm 2018 thì với câu hỏi “Bạn có rửa bát?”, đối tượng khảo sát là 808 người, đều là nam giới đang có gia đình, sinh sống ở 4 tỉnh (ở nông thôn) Việt Nam, câu trả lời thu được là: 20% ông chồng không bao giờ rửa bát, 60% thì thỉnh thoảng rửa bát, 15% thì rửa khoảng một nửa thời gian. Có 3% ông chồng thường xuyên rửa bát và chỉ có khoảng 0,5% là rửa bát hoàn toàn²⁹.

²⁸ Tổ chức Lao động quốc tế ILO (2017), “*Tỷ lệ người Việt muốn phụ nữ ở nhà nội trợ cao hơn trung bình thế giới: ILO-Gallup*”, ngày đăng 09/03/2017, ngày cập nhật 12/05/2020,

https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_548535/lang--vi/index.htm

²⁹ Nguyễn Việt Cường (2019), “*Bất ngờ tỉ lệ đàn ông Việt rửa bát giúp vợ mỗi ngày và mức thu nhập*”, Báo Lao động điện tử, ngày đăng 11/01/2019, ngày cập nhật 12/05/2020, <https://laodong.vn/xa-hoi/bat-ngo-ti-le-dan-ong-viet-rua-bat-giup-vo-moi-ngay-va-muc-thu-nhap-651607.lido>.

Hoạt động nội trợ trở thành vấn đề quan tâm khi đặt gia đình trong khung cảnh biến đổi xã hội, sự biến đổi chức năng của gia đình trong mối quan hệ với các thiết chế xã hội khác và trong vấn đề bình đẳng giới. Nghiên cứu xã hội học về phân công lao động theo giới cho thấy sự bất bình đẳng giới trong phân công lao động gia đình, trong đó phụ nữ luôn phải làm nhiều công việc gia đình với nhiều thời gian hơn nam giới, trong khi họ vẫn có thể làm việc ngoài thị trường lao động ngang bằng với nam giới.

Theo Cơ quan Liên hợp Quốc về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ (UN Women), các công việc nấu nướng, dọn dẹp, chăm sóc trẻ em, người già và người bệnh tại gia đình thường được hiểu là công việc chăm sóc không lương. Ở Việt Nam, thuật ngữ “công việc chăm sóc không lương” không được sử dụng trong các tài liệu chính thức. Thay vào đó là cụm từ “việc nhà” hay “công việc gia đình” được sử dụng rộng rãi trong các văn bản như Luật Hôn nhân và gia đình, Luật Bình đẳng giới, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020... Với việc sử dụng thuật ngữ này, việc nhà được hiểu là “việc vặt” ít có giá trị³⁰. Công việc chăm sóc không lương là những công việc được thực hiện trong gia đình bởi các thành viên của gia đình để duy trì cuộc sống mà không được trả lương. Công việc chăm sóc cũng bao gồm cả các công việc cộng đồng mang tính tự nguyện, bao gồm: công việc nội trợ như nấu ăn, chuẩn bị thức ăn, lau chùi, giặt giũ quần áo, lấy nước và nhiên liệu...; công việc chăm sóc trực tiếp: chăm sóc trẻ em, người già, người khuyết tật và người lớn...³¹.

Thế giới và Việt Nam đã đưa ra khung pháp lý vững chắc về việc phân phối trách nhiệm đối với công việc không lương. Trong Chương trình nghị sự Phát triển bền vững đến năm 2030 (SDGs), các quốc gia thành viên của Liên hợp quốc đã cam kết “một thế giới trong

³⁰ Phạm Thị Kim Anh (2020), “Giảm công việc chăm sóc không lương để tăng cơ hội cho phụ nữ”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước điện tử*, đăng ngày 06/06/2018, truy cập ngày 12/05/2020, [https://tcnn.vn/news/detail/40172/\[Download\] all.html](https://tcnn.vn/news/detail/40172/[Download] all.html)

³¹ Mạng lưới Giới và Phát triển (2014), *Chăm sóc không lương: Ưu tiên cho các mục tiêu 2015*, tóm tắt chính sách số 6, tháng 7/2014.

đó mọi phụ nữ và trẻ em gái được thừa hưởng một cuộc sống bình đẳng về mọi mặt và tất cả các rào cản về luật pháp, kinh tế và xã hội ảnh hưởng tới sự nâng cao vị thế của họ cần phải được xóa bỏ” và mục tiêu độc lập nhằm đạt tới bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ bao gồm một chỉ tiêu cụ thể là nhằm thừa nhận giá trị của công việc chăm sóc không lương và việc gia đình. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 của Việt Nam có chỉ tiêu “Rút ngắn khoảng cách về thời gian tham gia công việc gia đình của nữ so với nam xuống 2 lần vào năm 2015 và xuống 1,5 lần vào năm 2020” thuộc mục tiêu nhằm bảo đảm bình đẳng giới trong đời sống gia đình. Tuy nhiên, hiện nay vẫn chưa có dữ liệu đầy đủ về sử dụng thời gian mang tính đại diện toàn quốc (và các chỉ số có liên quan khác) đang đặt ra thách thức đối với việc thực hiện chỉ tiêu này.

Tuyên bố và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh đã nhấn mạnh đến gánh nặng công việc chăm sóc không lương là rào cản đối với việc hiện thực hóa các quyền của phụ nữ và khuyến nghị các nước công nhận đầy đủ những đóng góp của phụ nữ đối với nền kinh tế của quốc gia. Một trong những mục tiêu chiến lược của Cương lĩnh hành động Bắc Kinh là thúc đẩy sự hài hòa giữa công việc và trách nhiệm gia đình đối với phụ nữ và nam giới để phụ nữ có thể tận dụng mọi cơ hội. CEDAW đã thúc giục các nước cung cấp các dịch vụ xã hội hỗ trợ để cha mẹ có thể kết hợp nghĩa vụ gia đình với trách nhiệm công việc và sự tham gia vào đời sống cộng đồng, nhất là thông qua việc thiết lập và phát triển các mạng lưới chăm sóc trẻ em. Một trong những chỉ tiêu của Mục tiêu Phát triển bền vững (Mục tiêu 5) là “công nhận giá trị của công việc chăm sóc không lương thông qua cung cấp dịch vụ công, cơ sở hạ tầng và chính sách an sinh xã hội, tăng cường chia sẻ trách nhiệm trong gia đình”.

Luật Bình đẳng giới quy định, chia sẻ việc nhà là trách nhiệm của cả phụ nữ và nam giới; vợ và chồng sử dụng thời gian cho phép để chăm sóc người ốm/trẻ em theo quy định của pháp luật. Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 quy định “việc giải quyết quan hệ tài sản phải đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của phụ nữ và con cái; công

việc nội trợ và các công việc khác có liên quan để duy trì đời sống chung được coi là lao động có thu nhập”.

Tuy nhiên, trên thực tế, công việc chăm sóc không lương vẫn được coi là công việc của phụ nữ, khiến họ tiêu tốn nhiều thời gian và sức lực. Theo báo cáo "Một nền kinh tế mang lại lợi ích cho phụ nữ" của Oxfam, tình trạng bất bình đẳng giới đã dẫn đến việc phụ nữ mặc định phải gánh vác khối lượng việc nhà gấp 02 - 10 lần đàn ông. Nghiên cứu của Tổ chức ActionAid tại 217 nước cho thấy, số giờ trung bình của phụ nữ cho những công việc không được trả lương trong suốt cuộc đời (tuổi thọ trung bình 69 năm) là 23 năm. Theo báo cáo nghiên cứu “Công việc chăm sóc không lương - San sẻ là yêu thương” của Vụ Bình đẳng giới (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội) và tổ chức ActionAid Việt Nam) đã đưa ra những con số đáng kinh ngạc: “Phụ nữ dành trung bình 4,5 giờ/ngày cho công việc chăm sóc không lương, 32 giờ/tuần, 207 ngày/năm. Như vậy, mỗi năm mỗi phụ nữ mất gần bảy tháng cho các công việc chăm sóc không lương”. Những công việc này tiêu tốn thời gian, thường xuyên lặp lại và đôi khi là những lao động nặng nhọc, khiến nhiều phụ nữ phải hy sinh nhiều quyền lợi khác của mình. Điều đáng nói là công việc chăm sóc không lương lại không được các thành viên gia đình, cộng đồng và ngay cả chính bản thân người phụ nữ ghi nhận hay đề cao³².

Các cuộc điều tra xã hội học ở cả ba miền Bắc, Trung, Nam từ những năm 1990 đến nay đã khẳng định rằng: phụ nữ Việt Nam làm việc khoảng 14 - 16 tiếng/ ngày, trong khi nam giới là 8 - 9 tiếng/ngày. Sự phân công lao động như vậy cũng đồng nghĩa với việc phụ nữ phải làm các công việc không được trả công (sinh đẻ, nuôi con, việc nhà) quá nhiều và điều này đã đưa vai trò của họ lên cao nhưng kéo lùi vị thế của họ xuống thấp. Trong hoàn cảnh như vậy, phụ nữ phải có nghị lực rất lớn mới có thể đạt được vị trí như nam giới trong công việc và số này rất hiếm hoi. Thậm chí, xã hội còn rất khắt khe khi thừa nhận

³² Phạm Thị Kim Anh (2020), “Giảm công việc chăm sóc không lương để tăng cơ hội cho phụ nữ”, *tlđđ*.

những cố gắng của họ. Xã hội đã gán cho phụ nữ rất nhiều chức năng: người vợ, người mẹ, người con dâu hoàn hảo, người tiếp phẩm, người cấp dưỡng, thầy thuốc gia đình, người sản xuất giỏi,... bằng danh hiệu “giỏi việc nước, đảm việc nhà”, trong khi đàn ông chỉ cần “giỏi việc nước” là đủ. Liệu việc kêu gọi phụ nữ “giỏi việc nước, đảm việc nhà” theo cách truyền thống có chất thêm gánh nặng cho phụ nữ, có thiếu công bằng và lỗi thời? Nên có sự cùng chung sức chia sẻ các lĩnh vực xã hội và gia đình giữa nam giới và nữ giới, cả đàn ông và phụ nữ cùng giỏi việc nước, đảm việc nhà. Nói cách khác phụ nữ nên thoát khỏi sự ám ảnh phải vươn tới một sự hoàn hảo phi lý do xã hội áp đặt; thay vào đó, phụ nữ hãy phấn đấu phát huy hết tiềm năng, và đạt đến sự toại nguyện bền vững³³.

Gánh nặng công việc chăm sóc không lương đã tác động không nhỏ đến phụ nữ ở Việt Nam, biểu hiện cụ thể ở nhiều lĩnh vực. Định kiến về giới trong công việc chăm sóc không lương đã đặt phụ nữ vào vị trí thấp kém trong gia đình và xã hội. Khi phải dành quá nhiều thời gian để làm công việc chăm sóc không lương, phụ nữ và trẻ em gái đã bị mất đi khá nhiều cơ hội. Sự bất bình đẳng trong phân công công việc chăm sóc không lương đã làm trầm trọng thêm sự bất bình đẳng giới, bất bình đẳng trong kinh tế, chính trị, giáo dục,... và gây bạo lực gia đình.

Để tạo ra sự cân bằng giữa vị trí và vai trò của phụ nữ, cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp nhằm nâng cao nhận thức của toàn xã hội về giới và vấn đề bình đẳng giới về phân công lao động trong gia đình để xóa dần khoảng cách giới ở nước ta. Tuy nhiên, những nhận thức về vai trò giới được hình thành từ rất sớm qua chức năng xã hội hóa của gia đình. Vì vậy, chuyển đổi nhận thức về vai trò giới qua việc nâng cao nhận thức về bình đẳng là điều cần thiết cả đối với nam giới và phụ nữ. Cơ sở cho chuyển biến nhận thức về bình đẳng giới

³³Lời tựa của bà Tôn Nữ Thị Ninh, Nguyên Đại sứ Việt Nam tại Liên minh châu Âu và Bỉ, Nguyên Phó chủ nhiệm Ủy ban Đối ngoại Quốc hội cho bản tiếng Việt của tác phẩm Lean In - Dẫn thân; Tác giả: Sheryl Sandberg, Người dịch: Trần Thị Ngân Tuyền; NXB Trẻ, Tp Hồ Chí Minh, 2019.

cần tập trung vào các vấn đề như: Tuyên truyền giáo dục về bình đẳng giới; chuyển đổi cơ cấu nghề nghiệp để thu hút nhiều hơn lao động nữ trong lực lượng lao động xã hội; xã hội hóa vai trò giới trong gia đình ngay từ tuổi ấu thơ; giáo dục trẻ em trai và trẻ em gái tham gia không có sự phân biệt trong công việc gia đình; tuyên truyền vận động nam giới làm các công việc nội trợ trong gia đình. Như vậy, một trong những mục tiêu quan trọng của nhu cầu giới chiến lược là xóa bỏ phân công lao động theo giới trong gia đình.

* Bình đẳng về tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực trong gia đình

Gia đình là nơi diễn ra quá trình sản xuất và phân phối các nguồn lực. Kết quả nghiên cứu xã hội học chỉ ra rằng trong gia đình người vợ và người chồng có xu hướng chia sẻ sự tiếp cận phần lớn các nguồn lực, nhưng người chồng có vai trò quyết định trong việc kiểm soát các nguồn lực quan trọng của gia đình như đất đai, nhà ở, phương tiện sản xuất... Trong khi đó, người vợ có ít quyền hơn đối với các tài sản lớn của gia đình. Yếu tố gây cản trở lớn đến bình đẳng giới trong gia đình là việc đa số phụ nữ không có tên trong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất và quyền sở hữu nhà ở, đa số phụ nữ ít có cơ hội tiếp cận khoa học và công nghệ và phụ nữ thường làm những việc được trả công thấp.

Theo kết quả điều tra 150 nông hộ tại huyện Phụng Hiệp, tỉnh Hậu Giang, năm 2013, đối với việc vay vốn phục vụ sản xuất trong nông hộ, hầu hết là người chồng đứng tên vay vốn chiếm tỷ lệ 70,7%. Kết quả nghiên cứu này cũng cho thấy thực tế người chồng đứng tên trong sổ hữu các nguồn lực đất đai, tài sản nên việc đứng tên vay vốn đối với người chồng là đương nhiên³⁴. Sự bất bình đẳng giới trong tiếp cận và kiểm soát nguồn lực trong gia đình là yếu tố làm tăng sự bất bình đẳng giới trong gia đình. Bất bình đẳng giới trong gia đình là yếu tố làm tăng bạo lực đối với phụ nữ, tăng tỷ lệ sinh, tăng tỷ lệ tử vong,

³⁴ Phạm Ngọc Nhân, Lê Trần Thanh Liêm, Đỗ Ngọc Diễm Phương (2014), “Vấn đề giới trong phân công lao động phát triển kinh tế nông hộ trên địa bàn huyện Phụng Hiệp - Tỉnh Hậu Giang”, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ, Phần C: Khoa học Xã hội, Nhân văn và Giáo dục*: 33 (2014), tr.122-127.

làm giảm tiếng nói và khả năng tự bảo vệ của phụ nữ trong quan hệ với nam giới.

Tuy nhiên hiện nay, hệ thống pháp luật hiện hành về các quan hệ tài sản, đất đai đã tạo môi trường thuận lợi và bình đẳng cho phụ nữ, thể hiện rõ trong quy định bắt buộc hai vợ chồng cùng đứng tên trong Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất. Cụ thể, khoản 4 Điều 98 Luật Đất đai năm 2013 quy định: *“Trường hợp quyền sử dụng đất hoặc quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất hoặc quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất là tài sản chung của vợ và chồng thì phải ghi cả họ, tên vợ và họ, tên chồng vào Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất, trừ trường hợp vợ và chồng có thỏa thuận ghi tên một người. Trường hợp quyền sử dụng đất hoặc quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất hoặc quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất là tài sản chung của vợ và chồng mà Giấy chứng nhận đã cấp chỉ ghi họ, tên của vợ hoặc chồng thì được cấp đổi sang Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất để ghi cả họ, tên vợ và họ, tên chồng nếu có yêu cầu”*. Điểm d khoản 1 Điều 5 Thông tư số 23/ 2014/TT-BTNMT ngày 19/5/2014 của Bộ Tài nguyên và Môi trường quy định về Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất: *“Trường hợp quyền sử dụng đất, tài sản gắn liền với đất là tài sản chung của hai vợ chồng thì ghi họ tên, năm sinh, tên và số giấy tờ nhân thân, địa chỉ thường trú của cả vợ và chồng như quy định tại điểm a và điểm b khoản này”*.

Quy định này đã có tác động rất lớn đến nhận thức của nam giới và phụ nữ về quyền bình đẳng giữa nam và nữ trong việc tiếp cận đất đai ở cả nông thôn và thành thị. Bên cạnh đó, các phương tiện truyền thông là kênh tuyên truyền hữu hiệu và phổ biến, tác động mạnh đến nhận thức và hành vi của người dân về các quan hệ giới. Điều này trở thành tiền đề quan trọng giúp phụ nữ có cơ hội bình đẳng hơn trong quan hệ tài sản của gia đình, dòng họ và trong cộng đồng nói chung. Do vậy, tỷ lệ hộ gia đình ở đô thị hiện nay thực hiện việc đưa tên cả

hai vợ chồng vào Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất tăng lên đáng kể. Sở hữu bình đẳng (hai vợ chồng cùng đứng tên) có xu hướng phổ biến hơn trong nhóm học vấn và có thu nhập cao hơn. Mặc dù tỷ lệ Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất ghi tên cả chồng và vợ thời gian gần đây có tăng lên, nhưng phần lớn là ở khu vực thành phố và đồng bằng, còn khu vực miền núi và nông thôn thì hầu như không được cải thiện. Ngày 12/10/2017, Tổ chức ActionAid Việt Nam đã công bố báo cáo khảo sát “Quyền tiếp cận đất đai của phụ nữ - Nhìn từ thực trạng cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất hai tên tại 6 vùng phát triển dài hạn của ActionAid Việt Nam” tại 6 tỉnh Hòa Bình, Lai Châu, Ninh Thuận, Gia Lai, Trà Vinh, Vĩnh Long. Kết quả khảo sát cho thấy ở cả 6 tỉnh, việc cấp Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất nói chung mới chỉ phổ biến ở sổ một tên (chồng). Các thông tin về Luật Đất đai và những điều liên quan đến quyền tiếp cận đất của phụ nữ chỉ mới tới được cấp huyện, chưa được phổ biến đến người dân, do vậy tỷ lệ cấp Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất mang tên cả vợ và chồng tại các địa bàn khảo sát còn rất thấp: Hòa Bình và Lai Châu: 1 - 5%, các tỉnh còn lại là 10 - 15%. Điều này cho thấy, pháp luật quy định phụ nữ, đặc biệt là người vợ, có quyền đứng tên trong Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất nhưng trên thực tế quyền này chưa được bảo đảm thực hiện và dù có đủ điều kiện pháp lý thì vẫn gặp những rào cản khiến họ không được hưởng trọn vẹn quyền chính đáng của mình³⁵.

Các chính sách làm thay đổi sự phân chia quyền lực giữa các thành viên trong gia đình sẽ làm thay đổi cán cân quyền lực giữa các thành viên gia đình và sẽ mang lại ý nghĩa sâu sắc về bình đẳng giới và phúc lợi gia đình. Trao cho phụ nữ nhiều quyền lực hơn là nhằm tạo quyền cho họ, là nâng cao việc phân bổ và đầu tư các nguồn lực của gia đình cho con cái. Khi trong gia đình người vợ có nhiều quyền

³⁵ Nguyễn Thị Mùi (2020), “Quyền tiếp cận đất đai của phụ nữ thông qua hoạt động cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, ngày đăng 07/11/2019, cập nhật ngày 08/05/2020, <https://tcnn.vn/news/detail/45684/Quyen-tiep-can-dat-dai-cua-phu-nu-thong-qua-hoat-dong-cap-giay-chung-nhan-quyen-su-dung-dat.html>

lực hơn về tài chính thì họ có tính tự chủ cao hơn và có nhiều quyết định trong gia đình hơn. Phụ nữ nắm được nhiều nguồn lực thì họ sẽ càng phân bổ nhiều hơn cho con cái. Đây là sự tác động có ý nghĩa rất lớn: Con cái được đi học nhiều hơn, kể cả con gái, tỷ lệ suy dinh dưỡng hay tử vong của trẻ em giảm đi. Thu nhập tiền mặt do phụ nữ nắm giữ đã làm tăng đáng kể ngân sách mà gia đình dự tính chi cho giáo dục, y tế và các chi phí có liên quan đến dinh dưỡng và làm giảm phần tiền mặt chi vào rượu và thuốc lá. Khi phụ nữ được vay vốn tín dụng để phát triển kinh tế thì họ nắm được nguồn lực nhiều hơn và cơ hội phát triển của bản thân và của gia đình cao hơn. Khi phụ nữ được ghi tên trong Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất và Giấy chứng nhận quyền sở hữu nhà ở sẽ tạo cơ hội cho phụ nữ được tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực trong gia đình. Hệ quả là người phụ nữ sẽ cảm thấy vị thế được nâng lên vì được làm chủ tài sản gia đình ngang với chồng. Từ đó, người phụ nữ tự chủ và tự tin hơn trong việc bàn bạc với chồng để phát triển và quản lý kinh tế gia đình, dẫn đến kinh tế gia đình phát triển, con cái được chăm sóc tốt hơn, không khí gia đình đầm ấm... Điều này cũng góp phần làm thay đổi tính gia trưởng ở một bộ phận nam giới - yếu tố làm nên sự bất bình đẳng giới trong gia đình. Các kết quả nghiên cứu cho thấy rõ vai trò quyết định của người mẹ trong những năm đầu của cuộc sống của trẻ và vì thế cho thấy rõ cái giá phải trả của việc để cho phụ nữ thất học, không hiểu biết và không được tiếp cận các nguồn lực.

*** Bình đẳng về quyền quyết định các vấn đề trong gia đình**

Quyền quyết định trong gia đình là vấn đề cốt lõi để đánh giá vị thế và vai trò của phụ nữ trong gia đình. Một khuôn mẫu giới điển hình và lý tưởng là phụ nữ và nam giới cùng tham gia vào quá trình ra quyết định và thực hiện các quyết định. Bên cạnh đó, quyền tự quyết cũng là một thước đo khác về địa vị người phụ nữ. Quyền tự quyết của người phụ nữ được định nghĩa là khả năng của họ tự kiểm soát cuộc sống của mình, có tiếng nói trong những vấn đề liên quan tới mình và gia đình mình, đưa ra và thực hiện các quyết định. Tuy nhiên, quyền quyết định và quyền tự quyết của phụ nữ lại bị chi phối bởi vai trò của

họ trong việc kiếm tiền nuôi sống gia đình và phát triển kinh tế gia đình. Phân công lao động theo giới là nguyên nhân dẫn đến tình trạng địa vị thấp kém, sự phụ thuộc của phụ nữ và bất bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới trong quyền quyết định các vấn đề trong gia đình.

Trong gia đình truyền thống, nam giới là người lãnh đạo và ra quyết định, phụ nữ là người thực hiện các quyết định của nam giới. Nam giới kiểm soát, chi phối và quyết định toàn bộ các vấn đề trong gia đình như nguồn lực, lợi ích của gia đình, các hoạt động của phụ nữ và cả bản thân người phụ nữ. Trong hệ thống tôn ti trật tự của gia đình gia trưởng, nam giới là cấp trên và thống trị, phụ nữ là cấp dưới và bị thống trị. Nam giới kiểm soát và quyết định hầu hết các vấn đề của phụ nữ như kiểm soát quyền lao động, quyền tái sản xuất và các hoạt động khác của phụ nữ. Nam giới kiểm soát lao động của phụ nữ ở bên ngoài gia đình theo những cách khác nhau như buộc phụ nữ phải bán sức lao động hoặc ngăn cản họ làm việc. Nam giới kiểm soát và quyết định quyền tái sản xuất của phụ nữ như phụ nữ không được quyết định số con. Nhiều gia đình việc sinh nhiều hay ít con, con trai hay con gái là do người chồng quyết định. Mặc dù quyền tái sản xuất của phụ nữ chỉ là quyền tương đối, bị chi phối bởi chính sách dân số của mỗi quốc gia nhưng nhiều khi quyền đó lại còn bị chi phối của cả người chồng. Vì vậy, phụ nữ rơi vào tình trạng khó xử nếu mong muốn của người chồng đối ngược với chính sách của nhà nước. Ngoài ra, phụ nữ còn bị kiểm soát các vấn đề rất riêng tư như giao tiếp, cử chỉ, cách ăn mặc, sự đi lại bởi những quy tắc ứng xử trong gia đình hoặc của người chồng.

Việc ra quyết định thực ra là hệ quả của nhiều yếu tố trong đó có khả năng tiếp cận, sử dụng các nguồn lực như thông tin, lao động, vốn, tư liệu sản xuất và tương quan về địa vị xã hội của mỗi cá nhân. Như vậy, bình đẳng trong quyền quyết định các vấn đề trong gia đình là con đường dẫn đến bình đẳng giới trong gia đình.

* Bình đẳng về quyền được tôn trọng thân thể, nhân phẩm, danh dự, uy tín

Với tư cách là công dân, nam giới và phụ nữ trong gia đình đều có quyền được tôn trọng thân thể, nhân phẩm. Mọi hành vi đánh đập, ngược đãi và sự kỳ thị đối với phụ nữ trong gia đình (người mẹ, người

vợ, người con gái) đều là xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người phụ nữ. Cùng với sự phân tích mối quan hệ quyền lực bất bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới trong gia đình bắt nguồn từ phân công lao động theo giới, từ trật tự của chế độ gia trưởng, sự phân tích nữ quyền về mặt trái của cuộc sống gia đình tập trung vào bạo lực thể chất của đàn ông chống lại phụ nữ trong gia đình, với tư cách là hậu quả của mối quan hệ quyền lực bất bình đẳng. Phụ nữ và trẻ em gái rất dễ phải chịu cảnh bạo lực và lạm dụng trong gia đình.

Rủi ro lớn nhất do các vụ bạo lực liên quan đến giới lại không phải từ những người xa lạ mà từ người chồng, người cha hoặc những người đàn ông khác trong gia đình. Ở Việt Nam đã có báo cáo đánh giá về phụ nữ và hệ thống tư pháp hình sự cho thấy bạo lực với phụ nữ ở Việt Nam vẫn chưa được báo cáo hết và chưa được nghiên cứu đầy đủ³⁶. Trong một nghiên cứu quốc gia năm 2010 về bạo lực gia đình đối với phụ nữ ở Việt Nam, lần đầu tiên chỉ ra mức độ phổ biến của bạo lực trên toàn quốc³⁷. Nghiên cứu phát hiện rằng gần 1/3 số phụ nữ đã kết hôn cho biết từng bị bạo lực thể chất trong đời, có tới 10% từng bị bạo lực tình dục; và trên 50% từng bị bạo lực tinh thần. So sánh giữa bạo lực do chồng/bạn tình và bạo lực do người không phải là chồng/bạn tình gây ra, thì trong thực tế phụ nữ bị bạo lực do chồng/bạn tình gây ra cao gấp ba lần bạo lực mà do người khác gây ra.

Nguyên nhân chính của bạo lực gia đình đối với người vợ là do uy quyền và quyền lực nằm trong tay đàn ông, cùng với sự phụ thuộc của phụ nữ với vai trò người vợ, người mẹ. Những cuộc hành hung thường bắt đầu từ quyền uy của người chồng và chúng được “khai hỏa” bởi sự ghen tuông hay chuyện con cái, tiền nong, say rượu... Phụ

³⁶ Cơ quan Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ (2017), Báo cáo nghiên cứu “Tiếp cận tư pháp hình sự của phụ nữ bị bạo lực ở Việt Nam Nghiên cứu nhận thức của phụ nữ về công lý”, tháng 4/2017. https://vietnam.un.org/sites/default/files/2019-08/Perception_survey_-VN-FINAL_-8_Dec.pdf

³⁷ Cơ quan Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ (2013), Đánh giá về tình hình phụ nữ trong hệ thống Tư pháp hình sự ở Việt Nam, Hà Nội, tháng 7/2013.

nữ thường phải ở lại hoặc quay lại với người chồng bạo lực vì sự phụ thuộc về kinh tế hoặc vì sự thiếu vắng người chăm sóc cho con cái. Tất cả bạo lực đều liên quan đến giới. Vai trò giới và những kỳ vọng về giới đang tạo ra sự tương tác và hành vi dẫn tới bạo lực trong gia đình. Sự kỳ vọng truyền thống rằng người đàn ông phải là trụ cột chính nuôi sống gia đình và là người ra quyết định trong gia đình có thể tạo cho đàn ông nhiều nỗi lo âu trong nền kinh tế đang có nhiều biến đổi.

3.2. Biện pháp bảo đảm bình đẳng giới

3.2.1. Khái niệm, mục đích, ý nghĩa của biện pháp bảo đảm bình đẳng giới

3.2.1.1. Khái niệm biện pháp bảo đảm bình đẳng giới

Theo nghĩa hẹp, biện pháp bảo đảm bình đẳng giới có thể được hiểu là biện pháp cụ thể thích hợp để bảo đảm cho sự phát triển và tiến bộ đầy đủ của phụ nữ, bảo đảm cho phụ nữ có thể thực hiện được các quyền con người và quyền tự do cơ bản trên cơ sở bình đẳng với nam giới trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Theo nghĩa rộng, biện pháp bảo đảm bình đẳng giới là tổng hợp những cách thức được ghi nhận bằng pháp luật, theo đó các chủ thể có thẩm quyền phải thực hiện nhằm đảm bảo mục tiêu bình đẳng giới.

Các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới được quy định tại Chương III Luật Bình đẳng giới, từ Điều 19 đến Điều 24, bao gồm 5 biện pháp bảo đảm bình đẳng giới cụ thể.

- Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới;
- Bảo đảm các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới trong việc hoàn thiện hệ thống pháp luật;
- Biện pháp lồng ghép giới trong việc xây dựng văn bản quy phạm pháp luật;
- Thông tin giáo dục truyền thông về giới và bình đẳng giới;
- Đảm bảo nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới;

Biện pháp bảo đảm bình đẳng giới được ghi nhận trong Luật Bình đẳng giới dựa trên điều kiện thực tế ở Việt Nam cũng như căn cứ vào các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới. Biện pháp bảo đảm bình đẳng giới có thể thay đổi cho phù hợp với thực trạng bình đẳng giới. Có biện pháp áp dụng trong một thời gian sau đó cần gỡ bỏ vì không còn phù hợp với việc bảo đảm bình đẳng giới. Ví dụ, biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới chỉ thực hiện khi có sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ về vị trí, vai trò hoặc tham gia, thụ hưởng. Khi đạt đến sự bình đẳng giữa nam và nữ thì biện pháp này cần được gỡ bỏ, nếu không sẽ lại tạo ra sự thiên lệch về một phía. Do đó, biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới còn được gọi là biện pháp đặc biệt tạm thời.

3.2.1.2. Mục đích của biện pháp bảo đảm bình đẳng giới

Biện pháp bảo đảm bình đẳng giới được xác định là một nội dung quan trọng tiến tới mục tiêu bình đẳng giới. Các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới được thực hiện tốt sẽ mang lại những thành tựu lớn về bình đẳng giới. Xác định các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới nhằm mục đích sau:

- Thay đổi thái độ của mỗi cá nhân đối với vai trò, giá trị và vị thế của người phụ nữ. Với quan niệm truyền thống và cách nhìn mang định kiến giới thì vị trí, vai trò của người phụ nữ thường không được đánh giá đúng. Đây chính là nguyên nhân quan trọng dẫn đến sự bất bình đẳng giới. Vì vậy, việc thay đổi thái độ của mỗi cá nhân đối với vị thế của người phụ nữ sẽ mở ra sự thay đổi về nhận thức khi nhìn nhận, đánh giá về người phụ nữ. Đây là vấn đề mang tính chất quyết định khi thực hiện bình đẳng giới. Ví dụ, việc tuyên truyền về giới và bình đẳng giới trên các phương tiện thông tin đại chúng sẽ giúp cho mỗi người nhận thức đúng về vai trò xã hội của cá nhân không phụ thuộc vào giới tính của họ (như phụ nữ vẫn có thể trở thành những chính trị gia kiệt xuất, những doanh nhân thành đạt). Điều này giúp xóa bỏ định kiến giới là “phụ nữ người chỉ có thể lo chuyện bếp núc, gia đình”. Từ đó, vị thế của người phụ nữ trong gia đình và xã hội được thừa nhận.

- Thay đổi thái độ và hành vi hướng tới việc chia sẻ một cách bình đẳng trong việc tiếp cận và kiểm soát nguồn lực, lợi ích và ra quyết định giữa nam và nữ. Nhận thức được vị thế của người phụ nữ trên cơ sở coi trọng như nhau các đặc điểm giống và khác nhau giữa nam và nữ, các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới sẽ hướng tới mục đích trọng tâm hơn là hình thành việc thay đổi hành vi hướng tới việc chia sẻ bình đẳng trách nhiệm giữa nam và nữ. Từ đó, bảo đảm sự bình đẳng giữa nam và nữ trong việc tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực cũng như việc ra quyết định. Ví dụ, nhờ thực hiện biện pháp lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, chúng ta xây dựng được hệ thống các quy phạm pháp luật thể hiện khía cạnh bình đẳng giữa nam và nữ trong việc tiếp cận, kiểm soát các nguồn lực và lợi ích. Thông qua biện pháp thông tin, giáo dục, truyền thông về bình đẳng giới cũng như việc tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật, tư tưởng về bình đẳng giới sẽ làm thay đổi thái độ của mọi người, hướng họ tới việc ứng xử phù hợp hơn, bảo đảm bình đẳng giữa nam và nữ trong việc tiếp cận, kiểm soát các nguồn lực và lợi ích.

- Thay đổi cách thức mà các chủ thể trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ quyền hạn của mình phải tiến hành nhằm đảm bảo bình đẳng giới. Bảo đảm bình đẳng giới là trách nhiệm của Nhà nước, Cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội, gia đình và mỗi cá nhân. Vì vậy, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới nhằm tạo ra chuẩn mực ứng xử để các chủ thể trong phạm vi quyền hạn của mình thực hiện một cách hiệu quả việc bảo đảm bình đẳng giới. Bởi vì, việc quy định các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong luật tạo ra một quy trình mà trên cơ sở đó, mọi chủ thể khi tiến hành những công việc có liên quan đến nội dung bảo đảm bình đẳng giới đều phải tuyệt đối tuân thủ. Nhờ đó, mà chúng ta thay đổi được cách thức làm việc của các chủ thể, tạo ra thói quen trong việc thực hiện các công việc một cách có “trách nhiệm giới” hơn.

3.2.1.3. Ý nghĩa của biện pháp bảo đảm bình đẳng giới

Việc ghi nhận các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong pháp luật có ý nghĩa quyết định đối với việc bảo đảm bình đẳng thực chất.

- Các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới là cách thức giúp chúng ta đảm bảo bình đẳng thực chất. Bình đẳng thực chất là bình đẳng trên thực tế hay còn gọi là bình đẳng về kết quả. Mặc dù vấn đề bình đẳng giới được ghi nhận trong pháp luật nhưng trên thực tế, người phụ nữ vẫn chưa thực sự được bình đẳng với nam giới. Vì lẽ đó, việc ghi nhận bằng pháp luật quyền bình đẳng giới chưa đủ để đảm bảo bình đẳng giới thực chất mà vấn đề quan trọng là phải bằng mọi cách để vấn đề bình đẳng giới được bảo đảm trên thực tế. Nói cách khác, phải thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới thì bình đẳng giới mới có thể thực sự đi vào cuộc sống, bình đẳng giới mới trở thành hiện thực. Ví dụ, trong một số lĩnh vực, việc áp dụng các quy định như nhau giữa nam và nữ vẫn không làm giảm được sự chênh lệch giữa họ về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực và thụ hưởng thành quả của sự phát triển. Chính vì vậy, pháp luật quy định ưu tiên nữ trong trường hợp nữ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn như nam chính là biện pháp nhằm bảo đảm bình đẳng giới trên thực tế mà không coi là có sự phân biệt đối xử. Ở góc độ này, biện pháp bảo đảm bình đẳng giới có ý nghĩa quyết định tới việc bảo đảm bình đẳng thực chất.

- Việc ghi nhận các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới thể hiện quyết tâm cao của Nhà nước ta trong việc thực hiện cam kết quốc tế bảo đảm bình đẳng giới, với trách nhiệm là một quốc gia thành viên của Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ. Là thành viên của Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ, Việt Nam nỗ lực trong mọi hành động để bảo đảm tốt vấn đề bình đẳng giới. Các Báo cáo Quốc gia của Việt Nam về việc thực hiện Công ước trước Ủy ban CEDAW đều được đánh giá cao. Khung pháp luật về bình đẳng giới của Việt Nam khá hoàn thiện, các thể chế hướng tới việc bảo vệ quyền của phụ nữ, giới khẳng định rằng, Việt Nam luôn chú trọng, đến việc bảo vệ các quyền con người, nhất là với nhóm yếu thế. Là thành viên của Công ước, Việt Nam đã không ngừng thực hiện việc hoàn thiện một hệ thống pháp luật đồng bộ, xây

dụng các chính sách phù hợp để đảm bảo vấn đề bình đẳng giới. Tuy nhiên, việc đảm bảo bình đẳng giới trên thực tế ở một số lĩnh vực nhất định vẫn còn hạn chế vì có sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ về vị trí, vai trò... Do đó, việc ghi nhận các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới là cách thức để chúng ta rút ngắn khoảng cách giới, đảm bảo bình đẳng thực chất, đó cũng chính là biện pháp để chúng ta bảo đảm rằng các quyền con người của phụ nữ phải được tôn trọng và bảo vệ.

3.2.2. Nội dung các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới

3.2.2.1. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới

*** Khái niệm biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới**

Bất bình đẳng giới là vấn đề tồn tại khách quan trên thực tế, mặc dù pháp luật của các quốc gia trên thế giới cũng như pháp luật Việt Nam đã có những quy định để giảm khoảng cách giới, đạt được mục tiêu bình đẳng giới thực sự.

Theo nhiều nhà nghiên cứu, trong lịch sử lập pháp có ba mô hình bình đẳng nam, nữ:

- Mô hình bình đẳng hình thức. Theo mô hình này, tất cả các quy phạm pháp luật đều theo một tiêu chuẩn chung, duy nhất dành cho cả nam và nữ, không hề tính đến sự khác biệt về giới tính. Mô hình này, do đó, dẫn đến sự bất bình đẳng trên thực tế vì đã bỏ qua những nhu cầu của phụ nữ được pháp luật bảo hộ trong khi họ thực hiện các thiên chức riêng đối với nữ giới (mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ...) hoặc nhu cầu của phụ nữ cần được bảo vệ, đặc biệt trong những trường hợp do những định kiến giới nặng nề trong xã hội làm cho các quy định chung và áp dụng như nhau cho cả nam và nữ về vấn đề quyền và lợi ích bị vô hiệu hóa đối với nữ giới.

- Mô hình bảo vệ cho rằng cần tính đến sự khác biệt giới giữa nam và nữ nhưng lại cho rằng sự khác biệt đó là do những điểm yếu không thể tránh khỏi của phụ nữ, vì vậy giải pháp ở đây là cần phải hạn chế bớt một số quyền liên quan đến những điểm yếu đó của phụ nữ so với nam giới (ví dụ hạn chế quyền được làm việc của phụ nữ trong những điều kiện nhất định), điều này trái với yêu cầu của CEDAW.

- Mô hình bình đẳng thực chất. Mô hình này thừa nhận sự khác biệt về giới tính giữa nam và nữ đồng thời chỉ ra nguyên nhân của sự bất bình đẳng nam, nữ là do sự phân biệt đối xử đối với phụ nữ đã thành thói quen hàng nghìn năm của xã hội, cộng đồng. Để giải quyết vấn đề này, mô hình bình đẳng thực chất chọn cách tiếp cận mang tính “khắc phục”, cụ thể là: bên cạnh những quy định bình đẳng nam nữ, cần có những quy định riêng cho phụ nữ, thậm chí phải có cả những quy định mà tạm thời bị coi là phân biệt đối xử với nam giới nhằm đạt được sự bình đẳng thực tế giữa nam giới và phụ nữ, bình đẳng về thực chất cho phụ nữ. Đây chính là mô hình bình đẳng của CEDAW và cũng là mô hình bình đẳng giữa nam và nữ trong pháp luật Việt Nam.

Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới là biện pháp bảo đảm bình đẳng giới dựa trên nguyên tắc bình đẳng thực chất giữa nam và nữ, một trong các nguyên tắc cơ bản của CEDAW. Công ước này thừa nhận rằng giữa nam và nữ ở mọi nơi trên thế giới vẫn luôn tồn tại sự khác biệt về giới tính (khác biệt về tự nhiên) và giới (khác biệt về xã hội, do các quan điểm xã hội tạo nên). Chính sự khác biệt này làm cho phụ nữ thường có vị thế yếu hơn nam giới trong các quan hệ. Vì vậy, những quy định bình đẳng nam nữ không tính đến các sự khác biệt về giới tính và giới giữa nam và nữ (còn gọi là các quy phạm pháp luật trung tính về giới) trong nhiều trường hợp sẽ không tác động giống nhau giữa nam và nữ. Ví dụ: pháp luật quy định mọi công dân (nam và nữ) đều có quyền ứng cử, nhưng trên thực tế, tỉ lệ phụ nữ tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử rất thấp so với nam giới, lý do của hiện tượng trên là ở quan niệm sai lệch, định kiến giới cho rằng việc xã hội, quản lý là của nam giới, phụ nữ không nên tham gia, chỉ nên làm công việc nội trợ... Như vậy, với các quy phạm pháp luật trung tính về giới, trên thực tế đem lại kết quả là nam nữ không được thụ hưởng bình đẳng như nhau những lợi ích có từ quy định mang tính bình đẳng đó. Để góp phần khắc phục khoảng cách giữa bình đẳng trong quy định pháp luật và bất bình đẳng trên thực tế, Điều 4 của CEDAW đã đưa ra một nguyên tắc rất tiến bộ, đó là quy định việc các nước thành viên

thông qua những biện pháp đặc biệt tạm thời nhằm mục tiêu thúc đẩy nhanh bình đẳng thực chất giữa nam và nữ sẽ không bị coi là phân biệt đối xử (khái niệm phân biệt đối xử được quy định tại Điều 1 của Công ước). Theo Điều 4 CEDAW: *“Việc các nước thông qua những biện pháp đặc biệt tạm thời nhằm thúc đẩy nhanh sự bình đẳng trong thực tế giữa nam và nữ sẽ không bị coi là phân biệt đối xử nhưng sẽ không vì thế mà đưa đến việc duy trì những tiêu chuẩn không bình đẳng hoặc khác nhau. Những biện pháp này sẽ chấm dứt khi các mục tiêu bình đẳng về cơ hội và đối xử đã đạt được”*.

“Tính chất đặc biệt” của biện pháp này có nghĩa là chỉ quy định riêng cho một giới để thúc đẩy bình đẳng trên thực tế và “tính chất tạm thời” có nghĩa là chỉ được áp dụng trong những điều kiện nhất định khi chưa đạt được mục tiêu bình đẳng về cơ hội và ứng xử. Như vậy, khi thực hiện các biện pháp này, các quốc gia thành viên cần phải thường xuyên rà soát việc áp dụng và đánh giá hiệu quả của các biện pháp, đồng thời chấm dứt các biện pháp đó khi đã đạt được mục tiêu bình đẳng trên thực tế. Cũng theo Điều 4, việc các nước thành viên thông qua những biện pháp đặc biệt nhằm bảo vệ người mẹ sẽ không bị coi là phân biệt đối xử.

Sau khi tham gia CEDAW, Chính phủ Việt Nam đã ban hành các quy phạm pháp luật cụ thể trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội,... mang tính chất là các biện pháp đặc biệt tạm thời theo tinh thần của CEDAW, như quy định tuổi nghỉ hưu đối với nam giới là 60, đối với nữ giới là 55; quy định một số ngành nghề nặng nhọc cấm tuyển lao động nữ, hay các quy định ưu tiên cho phụ nữ khi mang thai, nuôi con nhỏ... Tuy nhiên, chỉ đến khi Luật Bình đẳng giới được ban hành thì các quy định pháp luật có tính chất là các biện pháp đặc biệt tạm thời của CEDAW mới được khẳng định là “biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới”, một trong các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, mà trong bất kì lĩnh vực nào của đời sống xã hội và gia đình Nhà nước cũng xây dựng và áp dụng các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới đó, để đạt đến sự bình đẳng thực chất giữa nam và nữ.

Như vậy, biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới là biện pháp nhằm bảo đảm bình đẳng giới thực chất, do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành trong trường hợp có sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực và thụ hưởng thành quả của sự phát triển mà việc áp dụng các quy định như nhau giữa nam và nữ không làm giảm được sự chênh lệch này. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới được thực hiện trong một thời gian nhất định và chấm dứt khi mục đích bình đẳng giới đã đạt được (Điều 5 khoản 6 Luật Bình đẳng giới).

*** Đặc điểm của biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới**

Thứ nhất, biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới là biện pháp bảo đảm bình đẳng giới thực chất. Theo quan điểm thừa nhận còn có sự khác biệt về giới tính và giới giữa nam và nữ, điều này kéo theo việc tồn tại sự bất bình đẳng giữa nam và nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Để đạt được mục tiêu bình đẳng giới, các quốc gia đã ban hành các quy phạm pháp luật bình đẳng chung cho cả nam và nữ (quy định như nhau cho cả nam và nữ). Đây là các quy phạm có tính bắt buộc để bảo đảm sự bình đẳng về mặt pháp lý giữa nam giới và phụ nữ, tuy nhiên, trên thực tế, các quy định này chỉ đạt được bình đẳng mang tính hình thức. Vì vậy, bên cạnh các quy phạm pháp luật trung tính về giới, cần có các quy phạm pháp luật riêng cho phụ nữ để bảo đảm bình đẳng thực chất cho phụ nữ khi họ thực hiện chức năng làm mẹ, vì vậy các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới thực chất này có tính khá ổn định và lâu dài. Đồng thời, trong những lĩnh vực cụ thể còn tồn tại sự phân biệt đối xử với phụ nữ, sự bất bình đẳng nam nữ, cần có các quy phạm pháp luật đặc biệt cần thiết để thúc đẩy nhanh bình đẳng thực chất cho phụ nữ trong những điều kiện kinh tế-xã hội cụ thể, và do đó các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới thực chất này chỉ được coi là biện pháp tạm thời.

Thứ hai, biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới là biện pháp bảo đảm bình đẳng giới do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành. Vì tính chất đặc thù của biện pháp này là còn tồn tại sự phân biệt đối xử giữa nam và nữ, do đó biện pháp này chỉ có thể do cơ quan nhà nước nhất

định có thẩm quyền ban hành. Các cơ quan, tổ chức, đoàn thể xã hội khác không có thẩm quyền ban hành các biện pháp này.

Thứ ba, biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới chỉ được áp dụng khi còn khoảng cách giới lớn giữa nam giới và phụ nữ trong các lĩnh vực cụ thể, mà việc áp dụng các quy định như nhau (quy phạm pháp luật trung tính về giới) giữa nam và nữ không làm giảm được sự chênh lệch đó.

Thứ tư, biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới được thực hiện trong một thời hạn nhất định và chấm dứt khi mục tiêu bình đẳng giới đã đạt được. Việc duy trì các quy định, các tiêu chuẩn không bình đẳng hoặc khác nhau khi mục tiêu bình đẳng giới đã đạt được sẽ tạo tác động ngược lại, làm cơ sở phát sinh bất bình đẳng trên thực tế. Vì vậy, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền luôn phải kiểm soát đánh giá hiệu quả của các biện pháp đó, đồng thời khi đã có đầy đủ các điều kiện để đạt được bình đẳng về cơ hội và đối xử giữa nam và nữ, cần chấm dứt các biện pháp này và thay thế bằng việc ban hành các quy phạm pháp luật trung tính về giới.

Theo quy định tại Điều 19 Luật Bình đẳng giới, nội dung của biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới thể hiện trên các khía cạnh sau:

- Quy định tỉ lệ nam, nữ hoặc bảo đảm tỉ lệ nữ thích đáng tham gia, thụ hưởng;
- Đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ năng lực cho nữ hoặc nam;
- Hỗ trợ để tạo điều kiện, cơ hội cho nữ hoặc nam;
- Quy định tiêu chuẩn, điều kiện đặc thù cho nữ hoặc nam;
- Quy định nữ được quyền lựa chọn trong trường hợp nữ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn như nam;
- Quy định việc ưu tiên nữ trong trường hợp nữ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn như nam.

Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới phải được ghi nhận bằng pháp luật để trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, phụ nữ và nam giới được nhìn nhận, đánh giá như nhau. Trên cơ sở các biện pháp

thúc đẩy mang tính nền tảng, Luật Bình đẳng giới xác định các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong các lĩnh vực cụ thể để đảm bảo trong mọi lĩnh vực, vị thế của phụ nữ và nam giới đều phải được thừa nhận như nhau.

*** Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị**

Khoản 5, Điều 11 Luật Bình đẳng giới quy định các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị. Theo quy định này, các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị bao gồm: Bảo đảm tỷ lệ thích đáng nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới; bảo đảm tỷ lệ thích đáng trong bổ nhiệm các chức danh trong cơ quan Nhà nước phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới. Chiến lược Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2010 đã xác định việc nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của phụ nữ trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội để tăng số phụ nữ được giới thiệu và bầu tham gia lãnh đạo các cấp, các ngành là một trong 5 mục tiêu chính của vấn đề bảo đảm bình đẳng giới. Việt Nam cam kết bảo đảm bình đẳng giới một cách bền vững nên không chỉ ghi nhận quyền để người phụ nữ được tham gia ứng cử, tham gia quản lý nhà nước mà bằng các biện pháp hữu hiệu để người phụ nữ có đủ điều kiện thực thi quyền.

Trong lĩnh vực chính trị, pháp luật quy định nam nữ bình đẳng trong các quan hệ như: Tham gia quản lý nhà nước, quản lý xã hội; tham gia xây dựng và thực hiện các quy định của các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội và cộng đồng dân cư; tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân, các cơ quan, tổ chức xã hội, các đoàn thể quần chúng. Đặc biệt, trong lĩnh vực này, khoản 4 Điều 11 Luật Bình đẳng giới quy định cụ thể: “Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo của cơ quan, tổ chức”. Quy định này đã mở ra cơ hội để phụ nữ tham gia ngày càng nhiều vào đời sống chính trị.

Có thể thấy, Việt Nam đã nỗ lực trong việc nâng cao năng lực cho phụ nữ và đạt được nhiều thành tựu đáng khích lệ. Phụ nữ Việt Nam đã và đang tham gia thực sự vào công tác lãnh đạo và quản lý trong hầu hết các mặt của đời sống xã hội. Tuy vậy, vai trò và vị trí của người phụ nữ trong công tác lãnh đạo và quản lý vẫn chưa tương xứng với tiềm năng và nguyện vọng của phụ nữ. Ở một số nơi, tỷ lệ trong các cấp ủy đảng, chính quyền, cơ quan dân cử còn thấp. Tình trạng tỷ lệ cán bộ nữ ở cấp dưới thấp gây trở ngại cho việc bổ sung cán bộ nữ ở cấp trên. Điều này sẽ là một trở ngại lớn cho việc bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị. Chính vì lẽ đó, việc ghi nhận biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị là cần thiết.

Vì vậy, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 tiếp tục ghi nhận việc đảm bảo các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới, trong đó xác định bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị là một trong bảy mục tiêu quan trọng cần phải thực hiện. Chiến lược này chỉ rõ: 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 với các chỉ tiêu cụ thể sau:

- Chỉ tiêu 1: Phần đầu đạt tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy Đảng nhiệm kỳ 2016 - 2020 từ 25% trở lên; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2011 - 2015 từ 30% trở lên và nhiệm kỳ 2016 - 2020 trên 35%.

- Chỉ tiêu 2: Phần đầu đến năm 2015 đạt 80% và đến năm 2020 đạt trên 95% Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ.

- Chỉ tiêu 3: Phần đầu đến năm 2015 đạt 70% và đến năm 2020 đạt 100% cơ quan của Đảng, Nhà nước tổ chức chính trị - xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ nếu ở cơ quan, tổ chức có tỷ lệ 30% trở lên nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

Với các chỉ tiêu cụ thể này, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới là cơ sở quan trọng để chúng ta thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị nhằm rút ngắn khoảng cách tỷ lệ nam và nữ trong các cơ quan dân cử, thực hiện mục tiêu bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị.

*** Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế**

Trong lĩnh vực kinh tế, khoản 2, Điều 12 Luật Bình đẳng giới quy định doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được ưu đãi về thuế và tài chính theo quy định của pháp luật. Lao động nữ khu vực nông thôn được hỗ trợ tín dụng, khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư theo quy định của pháp luật.

Thực tế cho thấy lực lượng lao động nữ chiếm một tỷ lệ không nhỏ nhưng do những định kiến giới nên khả năng kiếm việc làm để tạo thu nhập và cải thiện đời sống của phụ nữ so với nam giới có hạn chế. Chính vì vậy, biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế sẽ tạo ra một khung pháp lý chính sách thích hợp để người phụ nữ có điều kiện tìm kiếm việc làm tạo thu nhập, cải thiện cuộc sống. Tạo điều kiện về việc làm chính là tạo cơ hội để người phụ nữ có điều kiện nâng cao năng lực và thực hiện các quyền bình đẳng mà pháp luật ghi nhận.

Phụ nữ nông thôn chiếm khoảng 80% dân số nữ trên toàn quốc và 53% lực lượng lao động nông nghiệp. Mặc dù Nhà nước đã thực hiện rất nhiều chính sách để cải thiện đời sống của phụ nữ nông thôn nhưng hiện nay người phụ nữ nông thôn vẫn còn chịu nhiều thiệt thòi và đang đối mặt với những thách thức lớn, cụ thể là:

- Phải đối mặt với tình trạng lao động quá tải thường xuyên để đảm bảo cuộc sống gia đình;
- Tình trạng thiếu việc làm theo thời vụ và hiệu quả lao động chưa cao;
- Lao động nữ không được qua đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ; trình độ văn hóa thấp;
- Thiếu thông tin và ít được tham gia hoạt động văn hóa, thể thao;
- Ảnh hưởng của phong tục, tập quán và sự ràng buộc trong quan hệ gia đình, làng xóm;
- Cơ sở hạ tầng nghèo nàn, điều kiện vệ sinh môi trường thiếu bảo đảm;
- Gia đình đông con và phân công lao động bất hợp lý.

Những vấn đề nêu trên là một thực tế tác động tới cuộc sống của phụ nữ và cả nam giới ở vùng nông thôn nhưng tác động mạnh mẽ hơn tới phụ nữ. Phụ nữ nông thôn thiệt thòi hơn so với nam giới và so với phụ nữ thành thị. Chính vì vậy, với việc xác định biện pháp thúc đẩy này, Luật Bình đẳng giới sẽ tạo ra cơ hội và nâng cao vị thế cho phụ nữ nông thôn. Đảng và Nhà nước ta đã thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ nhằm đảm bảo mục tiêu cải thiện cuộc sống cho phụ nữ nông thôn, thực hiện các chính sách khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư, đặc biệt là việc hỗ trợ vay vốn tín dụng. Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định: “Tổ chức chính trị - xã hội ở cơ sở có thể bảo đảm bằng tín chấp cho cá nhân, hộ gia đình nghèo vay một khoản tiền tại tổ chức tín dụng để sản xuất, kinh doanh, tiêu dùng theo quy định của pháp luật” (Điều 344). Áp dụng quy định này, Hội phụ nữ có quyền bảo đảm bằng tín chấp cho phụ nữ vay một khoản tiền nhỏ tại ngân hàng để sản xuất kinh doanh. Phụ nữ nông thôn được vay tín dụng với mức lãi suất thấp. Các hộ nghèo và hộ do phụ nữ làm chủ hộ được Nhà nước ưu tiên cho vay từ ngân sách phục vụ người nghèo.

* Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động

Khoản 3, Điều 13 Luật Bình đẳng giới quy định các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm:

- Quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng lao động.
- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ.
- Người sử dụng lao động tạo điều kiện vệ sinh an toàn cho lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại.

Xuất phát từ quan điểm nam nữ bình đẳng trên mọi lĩnh vực, Hiến pháp năm 1992 khẳng định lao động là quyền và nghĩa vụ của công dân. Bộ luật lao động tiếp tục cụ thể hóa quyền tự do lựa chọn việc làm của công dân, người lao động không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo đều có cơ hội được lựa chọn việc làm phù hợp và bình đẳng trước pháp luật. Các quy định trên tạo ra cơ sở pháp lý vững chắc về việc bảo đảm quyền

có việc làm cho người phụ nữ. Tuy nhiên, do đặc điểm về giới tính người phụ nữ (mang thai, sinh con, cho con bú...) nên vẫn còn một bộ phận doanh nghiệp không muốn tiếp nhận lao động nữ, gây khó khăn cho người phụ nữ trong việc tìm kiếm việc làm. Mặt khác, có trường hợp người phụ nữ được tuyển dụng nhưng lại không đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động vì họ chưa được qua đào tạo nghề. Trong bối cảnh hiện nay, đòi hỏi đội ngũ lao động thông qua đào tạo càng trở nên là một vấn đề cấp bách. Bởi những lẽ đó, việc thực hiện biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới bằng cách quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng lao động và đào tạo nâng cao năng lực cho lao động nữ là giải pháp quan trọng không thể tách rời để lao động nữ được bảo đảm quyền có việc làm theo quy định của pháp luật. Bên cạnh đó, để đảm bảo việc phải sản xuất sức lao động, bảo đảm sức khỏe sinh sản, lao động nữ còn phải được bảo đảm trong một môi trường và điều kiện làm việc an toàn. Người sử dụng lao động, vì nhiều lý do khác nhau còn xem nhẹ vấn đề này dẫn đến tình trạng thực tế vẫn còn hiện tượng phụ nữ phải làm việc trong môi trường không an toàn. Vì thế, cần phải có các quy định cụ thể và chính sách phù hợp đảm bảo cho biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới đạt hiệu quả, góp phần đảm bảo bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động trên thực tế.

*** Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục**

Khoản 5 Điều 14 Luật Bình đẳng giới quy định biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực đào tạo bao gồm: Quy định tỷ lệ nam, nữ tham gia học tập, đào tạo; lao động nữ khu vực nông thôn được hỗ trợ dạy nghề theo quy định của pháp luật.

Nhà nước Việt Nam xác định mục tiêu của giáo dục là hình thành và bồi dưỡng nhân cách, phẩm chất và năng lực của người công dân, không phân biệt nam nữ. Bởi lẽ đó, giáo dục và đào tạo được coi là quốc sách hàng đầu. Hiến pháp của Nhà nước ta và nhiều văn bản luật như Luật bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em; Luật phổ cập giáo dục tiểu học; Luật giáo dục,... đều thừa nhận học tập là quyền đồng thời là trách nhiệm của công dân. Công dân nam hay nữ đều được pháp luật bảo đảm quyền được học tập. Trong những năm qua, Đảng

và Nhà nước ta đã nỗ lực thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp chiến lược để đổi mới sự nghiệp giáo dục và đào tạo, việc đa dạng hóa các loại hình đào tạo, xã hội hóa giáo dục đã mở ra nhiều cơ hội cho nam nữ được học tập nâng cao trình độ. Nhờ đó, phụ nữ được bình đẳng về quyền học tập với nam giới trên thực tế. Đóng góp này đã tạo cơ hội để phụ nữ thực thi quyền bình đẳng với nam giới trong mọi lĩnh vực. Tuy nhiên, cũng như các lĩnh vực khác, quyền tham gia học tập của phụ nữ bị chi phối nhiều bởi định kiến giới. Xuất phát từ quan niệm nam nội nữ ngoại, trọng nam khinh nữ, trong nhiều gia đình vẫn còn hiện tượng coi trọng việc học của con trai hơn con gái nên cơ hội học tập của trẻ em gái bị ảnh hưởng. Tỷ lệ trẻ em nữ bỏ học cao hơn nam, phụ nữ bỏ học đi học trở lại không cao do kinh tế khó khăn. Đó là những rào cản đáng kể khiến người phụ nữ không được học tập, đào tạo. Do đó, vẫn phải có một biện pháp hữu hiệu nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Thực hiện biện pháp này đòi hỏi phải có hệ thống các quy định của pháp luật mang tính đồng bộ, các chính sách cụ thể và cách nhìn nhận vấn đề có quan điểm giới.

Như vậy, có thể thấy để đảm bảo mục tiêu bình đẳng giới, trong giai đoạn hiện nay, Luật Bình đẳng giới xác định các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới là vô cùng cần thiết. Trong chừng mực nhất định, các biện pháp này có mối liên hệ mật thiết với nhau, thực hiện tốt biện pháp này sẽ tạo đà cho các biện pháp thúc đẩy khác đạt được kết quả mong đợi trong việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới. Cần nhìn các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong mối quan hệ biện chứng, có sự tác động qua lại lẫn nhau và phối hợp trách nhiệm của các chủ thể thực hiện biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong quá trình thực hiện.

3.2.2.2. Biện pháp bảo đảm các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới trong việc hoàn thiện hệ thống pháp luật

Hoàn thiện hệ thống pháp luật bảo đảm bình đẳng giới về mặt pháp lý và bình đẳng giới thực chất là một trong các biện pháp quan trọng để đạt đến mục tiêu bình đẳng giới. Vấn đề này đã được quy định tại Điều 3 CEDAW, theo đó “các nước tham gia Công ước phải

áp dụng mọi biện pháp thích hợp kể cả biện pháp pháp luật, trên tất cả các lĩnh vực, đặc biệt là chính trị, xã hội, kinh tế và văn hóa, để bảo đảm sự phát triển và tiến bộ đầy đủ của phụ nữ, bảo đảm cho họ có thể thực hiện được các quyền con người và tự do cơ bản trên cơ sở bình đẳng với nam giới”. Như vậy, theo Điều 3 Công ước, biện pháp lập pháp là biện pháp quan trọng và mạnh mẽ nhất thể hiện sự khẳng định của Nhà nước đối với mục tiêu bình đẳng giới.

Trong xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật, cần dựa trên các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới đã được quy định tại Điều 6 Luật Bình đẳng giới, bao gồm các nguyên tắc sau:

- Nam nữ bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình;
- Nam nữ không bị phân biệt đối xử về giới;
- Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới không bị coi là phân biệt đối xử về giới;
- Chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ không bị coi là phân biệt đối xử về giới;
- Bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi pháp luật;
- Thực hiện bình đẳng giới là trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân.

Các nguyên tắc trên phải được đảm bảo là các nguyên tắc chủ đạo, có tính xuyên suốt trong quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật, từ khâu xây dựng soạn thảo đến ban hành thực hiện, đánh giá rút kinh nghiệm để sửa đổi bổ sung. Như vậy, việc xây dựng, sửa đổi bổ sung văn bản quy phạm pháp luật phải đảm bảo các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới (khoản 1 Điều 20 Luật Bình đẳng giới).

Ngoài ra, quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật cần phải tiến hành rà soát để sửa đổi bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật không có quy định mang mục tiêu bình đẳng giới hoặc đã có quy định nhưng chưa phù hợp. trong quá trình rà soát này cần phải chú trọng đến các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới, xem đây là căn cứ quan

trọng để xem xét các văn bản quy phạm pháp luật có còn phù hợp hay không (có vi phạm các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới không, nếu có thì phải sửa đổi bổ sung theo đó tiếp tục tuân thủ các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới). Khoản 2 Điều 20 Luật Bình đẳng giới quy định: “Nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới là một căn cứ quan trọng của việc rà soát để sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật”.

3.2.2.3. Biện pháp lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật

** Khái niệm lồng ghép giới*

Lồng ghép giới khoa học xã hội học được hiểu là phương pháp tiếp cận, là chiến lược nhằm đạt được sự bình đẳng giới trên phạm vi sâu rộng của đời sống xã hội bằng cách đưa các yếu tố giới vào quá trình hoạch định và thực hiện chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Bản chất của lồng ghép giới là việc các cơ quan nhà nước cần xem xét và giải quyết các vấn đề giới trong công tác quản lý nhà nước, trên cơ sở nhận thức nam giới và phụ nữ có sự khác biệt về giới tính và giới, vì vậy có nhu cầu và vấn đề ưu tiên khác nhau, cũng như chịu sự tác động khác nhau của các chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Các cơ quan nhà nước, cán bộ nhà nước cần có quan điểm giới sao cho những khía cạnh phức tạp và khác biệt về giới và giới tính giữa nam và nữ, nhu cầu và ưu tiên của nam giới và phụ nữ đều được coi trọng được xem xét và giải quyết một cách tự giác ngay từ ban đầu, ở mọi cấp mọi ngành và mọi giai đoạn của các chu trình chính sách, nhằm đáp ứng thỏa đáng nhu cầu của mọi thành viên trong xã hội.

Dưới góc độ khoa học về giới thì lồng ghép giới là đưa yếu tố giới vào dòng chảy chủ đạo. Lồng ghép giới được hiểu như một phương pháp tiếp cận mang tính chi phối các ý tưởng, giá trị, quan niệm, thái độ, mối quan hệ và cách thức tiến hành mọi việc trong xã hội. Dòng chảy chủ đạo bao trùm các thể chế chính của xã hội: Gia đình, nhà trường, các đảng phái chính quyền, tổ chức xã hội.

Trên phạm vi toàn xã hội, lồng ghép giới là quá trình xác định các mục tiêu bình đẳng giới, coi đó là mục tiêu quan trọng, đồng thời chủ động tìm các vấn đề giới liên quan tới các hoạt động của các nhóm xã hội và giải quyết, nhằm tiến tới bình đẳng giới một cách toàn diện.

Với ý nghĩa này, lồng ghép giới là một quá trình liên tục nhằm tuyên truyền, vận động, thay đổi hành vi và mối tương quan giới, là quá trình thu hút mọi thành viên trong xã hội tham gia đóng góp vào tiến trình nhận thức vấn đề bất bình đẳng giới, nhu cầu giới và tìm cách thức thực hiện các mục tiêu giới nhằm đáp ứng lợi ích giới và nâng cao bình đẳng giới. Như vậy, có thể nói biện pháp lồng ghép giới là một biện pháp chiến lược không thể thiếu mà các quốc gia trong tiến trình hướng tới bảo đảm bình đẳng giới cần phải thực hiện.

Lồng ghép giới là một phần tất yếu của hoạt động quản lý có hiệu quả của Nhà nước, trong tất cả các mặt lập pháp, hành pháp và tư pháp, trên mọi mặt và mọi lĩnh vực của đời sống xã hội nhằm đảm bảo rằng các thiết chế pháp luật, các chính sách của Nhà nước có sự tham gia bình đẳng của nam và nữ trong quá trình hoạt động của các cơ quan nhà nước, đáp ứng nhu cầu và lợi ích của tất cả các thành viên trong xã hội và phân phối công bằng các thành quả của xã hội giữa nam và nữ.

Lồng ghép giới có các đặc điểm sau:

Thứ nhất, công tác lồng ghép giới là trách nhiệm của các cơ quan nhà nước, các cán bộ nhà nước chịu trách nhiệm xây dựng, thực thi, giám sát và đánh giá các chính sách, chương trình, dự án phát triển kinh tế - xã hội;

Thứ hai, lồng ghép giới không chỉ đạt đến các chính sách, chương trình, dự án dành riêng cho đối tượng nữ mà nhằm khuyến khích sự tham gia đầy đủ và bình đẳng của cả nam giới và phụ nữ trong tất cả các chương trình chính sách phát triển kinh tế - xã hội trên tất cả các lĩnh vực và ở tất cả các cấp;

Thứ ba, lồng ghép giới là phương pháp không chỉ tạo ra những thay đổi cho phụ nữ hay chỉ phục vụ lợi ích của phụ nữ mà nhằm đem

lại những thay đổi trong mối quan hệ xã hội về giới giữa nam và nữ để đạt được sự chia sẻ bình đẳng các quyền lợi và nghĩa vụ, mang lại lợi ích cho cả nam và nữ;

Thứ tư, lồng ghép giới là biện pháp không chỉ đòi hỏi các chính sách, chương trình của nhà nước có sự thay đổi về vai trò giới và năng lực của phụ nữ mà phải thúc đẩy và hỗ trợ những thay đổi về vai trò giới, thái độ và hành vi của cả nam giới và phụ nữ.

* Khái niệm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật

Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật được hiểu là cách thức mà các chủ thể có thẩm quyền theo quy định của pháp luật trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình phải tiến hành nhằm đảm bảo đưa vấn đề giới vào các quy định của pháp luật. “Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật là biện pháp nhằm thực hiện mục tiêu bình đẳng giới bằng cách xác định vấn đề giới, dự báo tác động giới của văn bản, trách nhiệm, nguồn lực để giải quyết vấn đề giới trong các quan hệ xã hội được văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh” (khoản 7 Điều 5 Luật Bình đẳng giới).

Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật là một biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, vì có bản chất là lồng ghép giới - phương pháp tiếp cận, chiến lược nhằm đạt được sự bình đẳng giới nhưng chỉ trong lĩnh vực lập pháp.

Để đạt được mục tiêu bình đẳng giới, Nhà nước phải tiến hành nhiều biện pháp thích hợp khác nhau, như biện pháp về pháp luật (xây dựng hoàn thiện pháp luật, thi hành pháp luật và bảo vệ pháp luật - lập pháp, hành pháp, tư pháp) biện pháp xây dựng các cơ quan chuyên trách ở các cấp hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ, biện pháp tăng cường mối quan hệ phối hợp giữa các cơ quan tổ chức đoàn thể vì sự phát triển và tiến bộ của phụ nữ, biện pháp mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế. Trong các biện pháp này biện pháp xây dựng hoàn thiện hệ thống pháp luật bảo đảm bình đẳng giới là quan trọng nhất, vì nó tạo nên cơ sở pháp lý để bảo đảm sự bình đẳng thực chất giữa nam giới và phụ nữ.

Việt Nam là một nước có hệ thống pháp luật thành văn, vì vậy việc sửa đổi bổ sung văn bản quy phạm pháp luật nhằm đạt mục tiêu bình đẳng giới không đơn giản hơn so với việc ban hành văn bản quy phạm pháp luật mới, đồng thời thực tiễn xây dựng nền kinh tế thị trường và quá trình hội nhập toàn cầu đã và đang đặt ra nhiều thách thức mới cho mục tiêu bình đẳng giới, tạo ra những hoàn cảnh và tình huống phân biệt đối xử trên thực tế mà pháp luật chưa lường hết được, hoặc phải giải quyết bằng các biện pháp xã hội. Để đạt được bình đẳng giới trên thực tế, trong lĩnh vực lập pháp cần thiết phải đặt ra vấn đề lồng ghép vấn đề bình đẳng giới, hay nói cách khác là phải lồng ghép vấn đề giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, một trong các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới.

* Đặc điểm của biện pháp lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật

Về bản chất, lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật là một hình thức lồng ghép giới. Do vậy biện pháp bảo đảm bình đẳng giới này có các đặc điểm của lồng ghép giới nói chung. Bên cạnh đó, do lĩnh vực tiến hành lồng ghép giới là lĩnh vực lập pháp, nên lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật còn có các đặc điểm sau:

Thứ nhất, lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật là biện pháp bảo đảm bình đẳng giới chỉ do các cơ quan Nhà nước, cán bộ nhà nước có thẩm quyền ban hành pháp luật tiến hành.

Thứ hai, đây là biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực lập pháp mang tính hoạch định chính sách pháp luật, có tính chất chiến lược lâu dài bằng cách đưa yếu tố giới và quan điểm giới vào mọi giai đoạn của chu trình xây dựng văn bản pháp luật.

* Nội dung lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật

Muốn hệ thống pháp luật thực định chú trọng đến các khía cạnh của bình đẳng giới, đạt được mục tiêu bình đẳng giới cả về mặt pháp

lý và bình đẳng thực chất, khi xây dựng văn bản quy phạm pháp luật cần có quan điểm bình đẳng giới, xem xét vấn đề giới cũng như biện pháp giải quyết để bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực mà văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh. Đồng thời, với các quy định của văn bản quy phạm pháp luật cần xem xét các tác động về bất lợi về giới có thể xảy ra khi ban hành và áp dụng các quy định đó trong thực tế, cũng như xác định trách nhiệm và nguồn lực giải quyết các vấn đề giới phát sinh trong phạm vi văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh. Nội dung lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật bao gồm:

Thứ nhất, xác định vấn đề giới và các biện pháp giải quyết trong lĩnh vực mà văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh. Lĩnh vực mà văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh có tồn tại bất bình đẳng giới không, đó là những vấn đề cụ thể nào; đã có các quy định bình đẳng chung cho cả nam và nữ chưa, nếu đã có rồi thì trên thực tế quy định đó có tác động như nhau đối với nam và nữ không, nếu không vì lý do gì; đối với những vấn đề liên quan đến phụ nữ khi họ thực hiện các thiên chức riêng của người mẹ đã có các quy định riêng để giải quyết chưa; các vấn đề còn tồn tại sự phân biệt đối xử giữa nam và nữ đã được giải quyết bằng các quy phạm đặc biệt cần thiết để thúc đẩy nhanh sự bình đẳng thực chất chưa... Ví dụ, trong lĩnh vực đất đai, về vấn đề hưởng dụng đất giữa nam giới và phụ nữ cần được xem xét là phụ nữ luôn ở vị thế bất lợi so với nam giới (phụ nữ thường không được quyết định các vấn đề liên quan đến sử dụng đất - một tài sản có giá trị lớn - cũng như có tên trong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất là tài sản chung của vợ chồng...). Vì vậy, để giải quyết thực trạng trên pháp luật đất đai quy định đối với quyền sử dụng đất là tài sản chung của vợ chồng thì trong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất phải ghi tên của cả hai vợ chồng. Đây là một quy phạm pháp luật trung tính về giới.

Thứ hai, dự báo tác động của các quy định trong văn bản quy phạm pháp luật khi được ban hành đối với nam và nữ. Pháp luật là mặt bằng đồng đều áp dụng cho các đối tượng không cùng vị thế. Trong lĩnh vực lập pháp và ban hành văn bản quy phạm pháp luật, các

nhà lập pháp, lập quy thường chỉ chú ý tới các quy phạm theo mặt bằng chính sách chung, ít chú ý đến đối tượng áp dụng không cùng vị thế hoặc có điều kiện hoàn cảnh khác nhau, chịu sức ép khác nhau. Ví dụ, chính sách tăng - giảm độ tuổi về hưu đối với nữ giới, mặt bằng chung này có thể có lợi cho nữ giới lao động trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, giảng dạy, mà lại bất lợi đối với nữ giới ở khu vực lao động nặng nhọc, hay chính sách xóa bỏ chợ cóc, hàng xén, nhưng khi ban hành chính sách này nhà lập pháp, lập quy lại không tìm giải pháp giúp đỡ kể sinh nhai cho người thu nhập thấp sinh sống chủ yếu nhờ buôn bán nhỏ trong các chợ cóc, chợ tạm, buôn bán hàng xén mà đa số là phụ nữ.

Thứ ba, sau khi dự báo được tác động giới của các quy định trong văn bản quy phạm pháp luật khi được ban hành cần xác định trách nhiệm và nguồn lực để giải quyết các vấn đề giới trong phạm vi văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh.

Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật bao gồm nhiều hoạt động do các cơ quan có thẩm quyền tiến hành như: Tiến hành lồng ghép giới, đánh giá việc lồng ghép giới và thẩm tra việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới.

* Trách nhiệm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật và việc thẩm định văn bản quy phạm pháp luật

Trách nhiệm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật thuộc về cơ quan chủ trì soạn thảo văn bản, cơ quan này phải chuẩn bị báo cáo việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới vào quá trình xây dựng văn bản quy phạm pháp luật đồng thời chuẩn bị phụ lục thông tin, số liệu về giới có liên quan đến dự án, dự thảo văn bản quy phạm pháp luật.

Việc thẩm định văn bản quy phạm pháp luật phải do cơ quan thẩm định văn bản quy phạm pháp luật tiến hành phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới để đánh giá việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật. Nội dung

đánh giá bao gồm: xác định vấn đề giới trong dự án, dự thảo; bảo đảm các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới trong dự án, dự thảo; tính khả thi của việc giải quyết vấn đề giới được điều chỉnh trong dự án, dự thảo; việc thực hiện lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong dự án, dự thảo đó.

** Thẩm tra lồng ghép về bình đẳng giới*

Ủy ban của Quốc hội phụ trách lĩnh vực giới có trách nhiệm tham gia với Hội đồng dân tộc, Ủy ban khác của Quốc hội để thẩm tra lồng ghép vấn đề bình đẳng giới đối với các dự án luật, dự án pháp lệnh, dự thảo nghị quyết trước khi trình Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội xem xét thông qua.

Nội dung thẩm tra lồng ghép vấn đề bình đẳng giới bao gồm: xác định vấn đề giới trong dự án, dự thảo; việc bảo đảm các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới trong dự án, dự thảo; việc tuân thủ thủ tục và trình tự đánh giá việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng dự án, dự thảo; tính khả thi của dự án, dự thảo để bảo đảm bình đẳng giới.

3.2.2.4. Biện pháp thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới

Vấn đề giới và bình đẳng giới là vấn đề còn khá mới mẻ trong khoa học xã hội và khoa học pháp lý, trên thế giới cũng như ở Việt Nam. Tư tưởng trọng nam khinh nữ cũng như quan điểm định kiến giới đã ăn sâu vào ý thức của cả nam giới và phụ nữ, đã in đậm trong cách sống hàng ngày, trong phong tục tập quán của người dân. Vì vậy, không thể làm thay đổi nhận thức của cả nam và nữ về vấn đề giới và bình đẳng giới trong một sớm một chiều.

Biện pháp thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới là biện pháp bảo đảm bình đẳng giới mang tính chất giáo dục, thuyết phục tác động dần dần một cách sâu rộng vào quần chúng nhân dân. Tuy biện pháp này không đem lại hiệu quả ngay tức thời, nhưng khi đã đạt được kết quả thì đem lại tác dụng tích cực, lâu dài và ổn định, không gây ra các tác động ngoại ý khác.

Thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới là biện pháp quan trọng nhằm nâng cao nhận thức giới và bình đẳng giới. Việc thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới được đưa vào chương trình giáo dục trong nhà trường, trong các hoạt động của cơ quan, tổ chức và cộng đồng. Việc thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới thông qua các chương trình học tập, các ấn phẩm, các chương trình phát thanh, truyền hình và các hình thức khác (khoản 2 Điều 23 Luật Bình đẳng giới).

Như vậy, thông tin, truyền thông, giáo dục về giới và bình đẳng giới phải được thực hiện một cách rộng khắp và chú ý ngay từ khâu đầu tiên đó là thực hiện việc giáo dục trong nhà trường bởi vì giáo dục bình đẳng nam nữ trong nhà trường là công việc có tác động sâu sắc và lâu dài tới nhận thức của thế hệ trẻ, khoản 2 Điều 11 Nghị định số 70/2008/NĐ - CP ngày 04/06/2008 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bình đẳng giới chỉ rõ: Bộ Giáo dục và Đào tạo nghiên cứu đưa nội dung về giới và bình đẳng giới vào các chương trình giáo dục trong Nhà trường phù hợp với từng cấp học và trình độ đào tạo. Tuy nhiên cho đến nay dường như vấn đề này triển khai còn rất chậm. Ở bậc đại học, giáo dục về giới và bình đẳng giới chưa phải là một môn học bắt buộc trong các trường đại học, ngoại trừ một số trường có chuyên ngành liên quan đến vấn đề giới. Bởi vậy, cần phải có đề án đưa vấn đề giáo dục giới và bình đẳng giới vào các chương trình giáo dục phù hợp.

Về yêu cầu đối với thông tin, giáo dục truyền thông về giới và bình đẳng giới. Theo quy định tại Điều 3 Nghị định số 48/2009/NĐ-CP ngày 19/5/2009 của Chính phủ quy định về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, nội dung, hình thức thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới phải đảm bảo các yêu cầu sau:

- Phù hợp với các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới được quy định tại Điều 6 Luật Bình đẳng giới;
- Định hướng, khuyến khích thực hiện bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình;
- Không mang định kiến giới, không tạo ra định kiến giới, loại bỏ mọi sự phân biệt đối xử về giới;

- Người làm công tác thông tin, giáo dục truyền thông về giới và bình đẳng giới phải có kiến thức về giới và bình đẳng giới.

Để đảm bảo thực hiện biện pháp thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới mang lại hiệu quả cao, Luật Bình đẳng giới xác định việc thông tin, giáo dục, truyền thông phải mang tính rộng khắp tác động lên nhiều đối tượng thông qua nhiều “kênh” truyền thông khác nhau: Bộ Thông tin và Truyền thông chủ trì nghiên cứu, xây dựng và triển khai thực hiện đề án thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới qua các ấn phẩm, chương trình phát thanh, truyền hình và các hình thức khác; chỉ đạo, hướng dẫn Đài tiếng nói Việt Nam, Đài Truyền hình Việt Nam và các cơ quan thông tin đại chúng khác thực hiện tuyên truyền, phổ biến đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giới (khoản 3 Điều 11 Nghị định số 70/2008/NĐ-CP ngày 04/06/2008 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bình đẳng giới). Trong lĩnh vực truyền thông về giới và bình đẳng giới, các phương tiện truyền thông đại chúng có nhiều ưu thế trong việc truyền tải thông tin, tác động tới nhiều đối tượng, phù hợp với nhiều đối tượng nên có sức lan tỏa lớn, mang lại hiệu quả cao trong việc giáo dục về bình đẳng giới. Tuy nhiên, cần phải chú trọng đến việc lồng ghép vấn đề giới vào nội dung các chương trình, xem xét đến nội dung các thông điệp mà chương trình muốn truyền tải.

Đảm bảo hiệu quả của biện pháp đảm bảo thực hiện bình đẳng giới thông qua việc giáo dục, truyền thông, cũng cần phải lưu ý tới những đối tượng đặc biệt. Chẳng hạn, đối tượng là người đồng bào dân tộc ít người thì Ủy ban Dân tộc chủ trì, phối hợp với Bộ lao động-Thương binh và Xã hội, Bộ Thông tin và truyền thông tổ chức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục kiến thức và chính sách, pháp luật về bình đẳng giới cho đồng bào dân tộc ít người; vận động đồng bào dân tộc ít người phát huy các phong tục, tập quán và truyền thông tốt đẹp của dân tộc phù hợp với mục tiêu bình đẳng giới (khoản 4 Điều 11 Nghị định số 70/2008/NĐ-CP ngày 04/06/2008 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bình đẳng giới).

3.2.2.5. Biện pháp bảo đảm bình đẳng giới bằng nguồn tài chính

Để có thể thực hiện được các chính sách của Đảng, của Nhà nước, các quy định của pháp luật về bình đẳng giới cần phải có nguồn tài chính nhất định. Vấn đề bình đẳng giới là vấn đề quan trọng phải được Nhà nước thực hiện, vì vậy nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới trước hết phải được trích từ ngân sách Nhà nước. Bên cạnh đó, muốn đạt được bình đẳng giới thực sự trong xã hội, cần có sự phối hợp của Nhà nước với các ban ngành đoàn thể, các tổ chức xã hội, tổ chức quốc tế và cá nhân... để huy động nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới.

Theo Điều 24 Luật Bình đẳng giới, nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới bao gồm: ngân sách Nhà nước, đóng góp tự nguyện của tổ chức, cá nhân, các nguồn thu hợp pháp khác. Việc quản lý, sử dụng nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới phải đúng mục đích, có hiệu quả và theo quy định của pháp luật.

Hoạt động bình đẳng giới là hoạt động do cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân thực hiện nhằm đạt mục tiêu bình đẳng giới. Để đảm bảo mục tiêu bình đẳng giới, cần phải thực hiện rất nhiều các hoạt động với sự tham gia của nhiều cơ quan, tổ chức, cá nhân nên cần phải có nguồn tài chính đáp ứng cho việc thực hiện các hoạt động này. Theo Điều 24 Luật Bình đẳng giới và Điều 20 Nghị định số 48/2009/NĐ-CP ngày 19/5/2009 của Chính phủ quy định về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới thì nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới bao gồm:

- Ngân sách Nhà nước;
- Đóng góp tự nguyện của tổ chức, cá nhân;
- Các nguồn thu hợp pháp khác;
- Ngân sách nhà nước ở cấp nào bảo đảm chi cho hoạt động bình đẳng giới của cơ quan, tổ chức ở cấp đó theo dự toán chi ngân sách hàng năm của cơ quan, tổ chức. Nhà nước khuyến khích các cơ quan, tổ chức, gia đình. Cá nhân tiếp nhận và sử dụng nguồn tài chính đóng góp tự nguyện của các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài hỗ

trợ các hoạt động liên quan đến việc bảo đảm bình đẳng giới theo quy định của pháp luật.

Trong điều kiện Ngân sách Nhà nước còn nhiều hạn hẹp thì ngoài khoản chi từ ngân sách, cần tăng cường nguồn tài chính từ sự đóng góp tự nguyện của tổ chức, cá nhân và các nguồn thu hợp pháp khác cho việc đảm bảo hoạt động bình đẳng giới (chẳng hạn như các khoản tài trợ của các tổ chức và cá nhân). Việc quản lý, sử dụng nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới phải đúng mục đích, có hiệu quả và theo đúng quy định của pháp luật. Đảm bảo nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới có tác dụng như một biện pháp mang tính đòn bẩy để đưa các vấn đề giới và bình đẳng giới vào cuộc sống. Chính vì lẽ đó, bảo đảm nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới được xác định là một trong những biện pháp bảo đảm bình đẳng giới.

Có thể nói, các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới có mối liên hệ, tác động qua lại với nhau. Trong chừng mực nhất định, thực hiện tốt biện pháp này sẽ là cơ sở để ta thực hiện biện pháp khác nhằm hướng tới việc thực hiện tốt các mục tiêu bảo đảm bình đẳng giới.

CÂU HỎI ÔN TẬP CHƯƠNG 3

1. Theo quy định tại Điều 169 Bộ luật Lao động năm 2019, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Theo anh (chị), quy định này đã bảo đảm bình đẳng giới chưa? Tại sao? Nếu chưa hãy đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật về vấn đề này?

2. Phân tích những quy phạm pháp luật có tính ưu tiên riêng cho nữ (hoặc nam) trong Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 dưới góc độ pháp Luật Bình đẳng giới.

3. Phân tích những quy phạm pháp luật có tính ưu tiên cho nữ (hoặc nam) trong Bộ luật Hình sự năm 2015 dưới góc độ pháp Luật Bình đẳng giới.

4. Trình bày khái niệm và đặc điểm của biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới. Lấy ví dụ minh họa.

5. Bộ luật Lao động năm 2012 dành riêng Chương X về “Những quy định riêng cho lao động nữ”. Quy định như vậy có phân biệt đối xử về giới không? Vì sao?

Chương 4

TRÁCH NHIỆM THỰC HIỆN, BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ THANH TRA, GIÁM SÁT, XỬ LÝ VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

4.1. Trách nhiệm thực hiện và bảo đảm bình đẳng giới của cơ quan, tổ chức, gia đình và cá nhân

Thực hiện và bảo đảm bình đẳng giới là trách nhiệm của toàn xã hội, phải phát huy sức mạnh của tổ chức, cá nhân và huy động nhiều nguồn lực cho việc đảm bảo mục tiêu bình đẳng giới.

4.1.1. Trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới

Theo hướng dẫn tại Điều 2 Nghị định số 70/2008/NĐ-CP ngày 04/6/2008 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bình đẳng giới thì cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới bao gồm: Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ, các cơ quan ngang bộ và Ủy ban nhân dân các cấp. Chính phủ thống nhất quản lý Nhà nước về bình đẳng giới.

Bộ Lao động Thương binh và Xã hội thực hiện quản lý Nhà nước về bình đẳng giới trong phạm vi cả nước. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, có trách nhiệm phối hợp với Bộ Lao động Thương binh và Xã hội thực hiện quản lý Nhà nước về bình đẳng giới. Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý Nhà nước về bình đẳng giới trong phạm vi địa phương theo phân cấp của Chính phủ.

4.1.1.1. Trách nhiệm của Chính phủ

Theo Điều 25 Luật Bình đẳng giới năm 2006 thì Chính phủ có trách nhiệm sau:

- Ban hành chiến lược, chính sách, mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới, hằng năm báo cáo Quốc hội về việc thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới;

- Trình Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền văn bản quy phạm pháp luật về bình đẳng giới;
- Chỉ đạo, tổ chức thực hiện việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật theo thẩm quyền;
- Tổ chức thực hiện pháp luật về bình đẳng giới; chỉ đạo, tổ chức công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới;
- Công bố chính thức các thông tin quốc gia về bình đẳng giới; quy định và chỉ đạo thực hiện tiêu chí phân loại giới tính trong số liệu thông tin thống kê nhà nước;
- Phối hợp với Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Trung ương Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam và chỉ đạo các cơ quan hữu quan trong việc tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật, nâng cao ý thức của nhân dân về bình đẳng giới.

4.1.1.2. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Theo Điều 26 Luật Bình đẳng giới năm 2006, Điều 3 Nghị định số 70/2008/NĐ-CP ngày 04/6/2008 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bình đẳng giới và khoản 2 Điều 6 Nghị định số 48/2009/NĐ-CP ngày 19/5/2009 của Chính phủ quy định về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới thì Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm:

- Trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ ban hành chiến lược, chính sách, chương trình, kế hoạch, mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới, các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới; chủ trì, phối hợp với các Bộ, cơ quan ngang Bộ và các tổ chức chính trị- xã hội ở Trung ương tổ chức thực hiện các chiến lược, chính sách, chương trình, kế hoạch, mục tiêu, biện pháp đó;
- Trình Cơ quan Nhà nước có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật về bình đẳng giới;
- Tham gia đánh giá việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật;

- Tuyên truyền, phổ biến, giáo dục chính sách pháp luật về bình đẳng giới;

- Hướng dẫn hoạt động bình đẳng giới, kỹ năng lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong tổ chức hoạt động của các cơ quan, tổ chức;

- Chủ trì, phối hợp với các Bộ, cơ quan ngang Bộ xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ hoạt động về bình đẳng giới;

- Tổ chức nghiên cứu khoa học, ứng dụng tiến bộ khoa học trong lĩnh vực bình đẳng giới;

- Sơ kết, tổng kết, báo cáo, đánh giá hàng năm và theo định kỳ về tình hình thực hiện bình đẳng giới trong phạm vi cả nước;

- Thống kê và công bố thông tin, số liệu về bình đẳng giới trong phạm vi cả nước theo quy định của pháp luật;

- Thực hiện hợp tác quốc tế về bình đẳng giới trong phạm vi quản lý nhà nước theo quy định của pháp luật, đề xuất việc ký kết, gia nhập điều ước quốc tế về bình đẳng giới và tổ chức thực hiện các điều ước quốc tế về bình đẳng giới mà Việt Nam là thành viên;

- Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

Như vậy, có thể thấy Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan thay mặt Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về bình đẳng giới trên phạm vi toàn quốc. Là cơ quan đầu mối thực hiện thống nhất quản lý mọi đầu việc liên quan đến vấn đề bình đẳng giới.

4.1.1.3. Trách nhiệm của Bộ các cơ quan ngang Bộ

Theo quy định tại Điều 27 Luật Bình đẳng giới và Điều 4 Nghị định số 70/2008/NĐ - CP ngày 04/6/2008 của Chính phủ, các Bộ và cơ quan ngang Bộ có trách nhiệm:

- Rà soát văn bản quy phạm pháp luật hiện hành để sửa đổi, bổ sung, hủy bỏ, ban hành mới theo thẩm quyền hoặc trình cơ quan có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung, hủy bỏ hoặc ban hành mới văn bản quy phạm pháp luật nhằm bảo đảm bình đẳng giới trong ngành, lĩnh vực phụ trách;

- Nghiên cứu, kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới;
- Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình, kế hoạch hoạt động của ngành;
- Hướng dẫn và tổ chức thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong ngành, lĩnh vực phụ trách;
- Chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong ngành, lĩnh vực phụ trách;
- Tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về bình đẳng giới trong ngành, lĩnh vực phụ trách;
- Tổ chức nghiên cứu khoa học, ứng dụng tiến bộ khoa học về bình đẳng giới trong ngành, lĩnh vực phụ trách;
- Tổ chức sơ kết, tổng kết, báo cáo hàng năm và theo định kỳ về tình hình thực hiện bình đẳng giới trong ngành, lĩnh vực phụ trách. Chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động thương binh và Xã hội đánh giá theo định kỳ về thực trạng bình đẳng giới trong ngành, lĩnh vực phụ trách;
- Thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm pháp luật và giải quyết khiếu nại, tố cáo về bình đẳng giới trong lĩnh vực phụ trách.

Theo quy định của pháp luật hiện hành có thể thấy, bộ và các cơ quan ngang bộ thực hiện quản lý nhà nước về bình đẳng giới, đảm nhận trách nhiệm mọi hoạt động bình đẳng giới liên quan đến lĩnh vực, ngành. Bên cạnh đó, phát huy thế mạnh của lĩnh vực, ngành quản lý, bộ các cơ quan ngang bộ phối hợp với các cơ quan nhà nước, tổ chức khác thực hiện tốt các biện pháp đảm bảo bình đẳng giới.

4.1.1.4. Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân các cấp

Theo quy định tại Điều 28 Luật Bình đẳng giới và Điều 5, Điều 6, Điều 7 Nghị định số 70/2008/NĐ -CP ngày 04/6/2008 của Chính phủ thì xác định trách nhiệm của Ủy ban nhân dân các như sau:

* Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương: Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương là cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới, chịu trách nhiệm thực hiện các hoạt động sau:

- Xây dựng, trình cơ quan có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền và tổ chức thực hiện chính sách, chương trình, kế hoạch về bình đẳng giới của địa phương nhằm cụ thể hóa chiến lược, chính sách, mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới;

- Xây dựng, trình Hội đồng nhân dân cùng cấp ban hành theo thẩm quyền và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật về bình đẳng giới trong phạm vi địa phương;

- Tổ chức lồng ghép vấn đề bình đẳng giới vào việc xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương;

- Chỉ đạo, tổ chức thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương;

- Tổ chức, chỉ đạo công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục về giới và chính sách, pháp luật về bình đẳng giới cho nhân dân địa phương;

- Xây dựng, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ hoạt động về bình đẳng giới ở địa phương; tổ chức nghiên cứu khoa học, ứng dụng khoa học trong lĩnh vực giới và bình đẳng giới; xây dựng cơ chế, chính sách huy động nhân lực, kinh phí để thực hiện bình đẳng giới ở địa phương;

- Thu thập và xử lý thông tin, số liệu về bình đẳng giới trong phạm vi địa phương. Sơ kết, tổng kết, báo cáo, đánh giá hàng năm và định kỳ về tình hình thực hiện bình đẳng giới trong phạm vi địa phương;

- Kiểm tra, thanh tra tình hình thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong phạm vi địa phương.

Như vậy, theo quy định của pháp luật hiện hành, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương chịu trách nhiệm chung về các hoạt động bình đẳng giới trong phạm vi tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và chỉ đạo ủy ban nhân dân cấp quận, huyện triển khai thực hiện các hoạt động nhằm bảo đảm vấn đề bình đẳng giới thuộc thẩm quyền.

* Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh:

- Xây dựng, trình Hội đồng nhân dân cùng cấp ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền và tổ chức thực hiện các chính sách, chương trình, kế hoạch về giới và bình đẳng giới trong phạm vi địa phương;

- Chỉ đạo, tổ chức thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới phù hợp với điều kiện kinh tế- xã hội của địa phương; huy động nhân lực, kinh phí để thực hiện bình đẳng giới ở địa phương;

- Tổ chức, chỉ đạo công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục về giới và chính sách, pháp luật về bình đẳng giới cho nhân dân địa phương;

- Kiểm tra, thanh tra tình hình thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong phạm vi địa phương.

Như vậy, trong phạm vi quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, Ủy ban nhân dân chịu trách nhiệm quản lý nhà nước về bình đẳng giới, tiến hành chỉ đạo thực hiện các hoạt động về bình đẳng giới ở địa phương; chịu trách nhiệm trước ủy ban nhân dân cấp tỉnh về tình hình thực hiện bảo đảm vấn đề bình đẳng giới trong phạm vi quản lý; chỉ đạo Ủy ban nhân dân cấp dưới thực hiện các hoạt động nhằm bảo đảm vấn đề bình đẳng giới.

* Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn:

- Xây dựng, trình Hội đồng nhân dân cùng cấp ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền và tổ chức thực hiện các chính sách, chương trình, kế hoạch về bình đẳng giới ở địa phương;

- Tổ chức thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới phù hợp với điều kiện kinh tế- xã hội của địa phương; huy động nhân lực, kinh phí để thực hiện giới và bình đẳng giới trong phạm vi địa phương;

- Tuyên truyền, phổ biến giáo dục chính sách, pháp luật về giới và bình đẳng giới cho nhân dân địa phương;

- Thu thập, xử lý thông tin, số liệu về bình đẳng giới trong phạm vi địa phương. Sơ kết, tổng kết, báo cáo đánh giá hàng năm và định kỳ về tình hình thực hiện bình đẳng giới trong phạm vi địa phương;

- Kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong phạm vi địa phương.

Các cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới trong phạm vi trách nhiệm, quyền hạn của mình đóng vai trò là những mắt xích quan trọng không thể thiếu đối với việc thực hiện đảm bảo bình đẳng giới. Các cơ quan này trực tiếp thực hiện việc đưa chính sách và pháp Luật Bình đẳng giới đến với người dân, tổ chức và thực hiện các chương trình, kế hoạch để bảo đảm bình đẳng giới. Chính vì vậy, cần phải thực hiện việc nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ địa phương, nhất là các kiện thức về giới và bình đẳng giới, pháp luật về bình đẳng giới có như vậy thì hoạt động quản lý nhà nước về bình đẳng giới ở địa phương mới đạt hiệu quả cao.

4.1.2. Trách nhiệm của các cơ quan tham gia quản lý nhà nước về bình đẳng giới

Theo quy định của pháp luật hiện hành, cơ quan tham gia quản lý nhà nước về bình đẳng giới là Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. Các cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi để Mặt trận Tổ quốc và Hội Liên hiệp phụ nữ tham gia quản lý nhà nước về bình đẳng giới. Như vậy, có thể thấy, trong lĩnh vực bảo đảm bình đẳng giới có những đặc thù nhất định các cơ quan này mặc dù không phải là cơ quan hành chính nhà nước nhưng cũng thực hiện trọng trách tham gia quản lý nhà nước theo quy định của pháp luật.

Sự ghi nhận cho các cơ quan này tham gia quản lý nhà nước về bình đẳng giới cho thấy tầm quan trọng của vấn đề bảo đảm bình đẳng giới đối với đời sống xã hội. Việc mở rộng các chủ thể tham gia quản lý nhà nước về bình đẳng giới góp phần quan trọng vào việc thực hiện tốt chiến lược bảo đảm bình đẳng giới.

Cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới phải đảm bảo sự tham gia của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên vào việc bảo đảm thực hiện bình đẳng giới, thể hiện ở những khía cạnh sau:

- Mời đại diện Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên của mặt trận cùng cấp tham gia thảo luận hoặc gửi dự thảo văn bản đề Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên của mặt trận cùng cấp góp ý kiến khi xây dựng, sửa đổi, bổ sung các chính sách, pháp luật về bình đẳng giới;

- Nghiên cứu, tiếp thu các đề xuất của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên của mặt trận cùng cấp về các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới và việc thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới.

Cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới có trách nhiệm phối hợp và tạo điều kiện thuận lợi để Hội Liên hiệp phụ nữ cùng cấp tham gia các hoạt động quản lý nhà nước về bình đẳng giới.

- Mời đại diện Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam cùng cấp tham gia thảo luận hoặc gửi dự thảo văn bản đề Hội Liên hiệp phụ nữ cùng cấp góp ý kiến khi xây dựng, sửa đổi, bổ sung các chính sách, pháp luật về bình đẳng giới;

- Nghiên cứu, tiếp thu các đề xuất của Hội Liên Hiệp phụ nữ Việt Nam cùng cấp về các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới và việc thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới;

- Nghiên cứu, tiếp thu các phản biện xã hội của Hội Liên Hiệp phụ nữ cùng cấp đối với chính sách, pháp luật về bình đẳng giới.

Có thể nói, việc tạo điều kiện để các cơ quan, tổ chức này cùng tham gia vào việc quản lý nhà nước về bình đẳng giới sẽ góp phần quan trọng vào việc đảm bảo bình đẳng giới.

4.1.3. Phối hợp quản lý nhà nước về bình đẳng giới

Theo quy định của pháp luật, để thực hiện việc quản lý nhà nước về bình đẳng giới một cách hiệu quả, các cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới trong phạm vi, quyền hạn được giao, có quyền yêu cầu các cơ quan, tổ chức có liên quan phối hợp thực hiện một hoặc một số các công việc để đảm bảo thực hiện vấn đề bình đẳng giới.

4.1.3.1. Nguyên tắc phối hợp thực hiện quản lý nhà nước về bình đẳng giới

Điều 8 Luật Bình đẳng giới quy định việc phối hợp đảm bảo bình đẳng giới phải đảm bảo các nguyên tắc sau:

- Nội dung phối hợp thực hiện quản lý nhà nước về bình đẳng giới phải liên quan đến chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan phối hợp. Các cơ quan, tổ chức chỉ được thực hiện việc bảo đảm vấn đề bình đẳng giới trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình. Vì lẽ đó, khi yêu cầu phối hợp thực hiện hoạt động này, các cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới chỉ có thể yêu cầu phối hợp các công việc liên quan đến trách nhiệm của cơ quan thực hiện phối hợp. Ví dụ: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn,... xây dựng báo cáo hàng năm để Chính phủ trình Quốc hội về việc thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

- Bảo đảm tính khách quan trong quá trình phối hợp. Trong suốt quá trình thực hiện phối hợp, cơ quan được chỉ định phối hợp phải giải quyết công việc một cách khách quan, xuất phát từ tình hình thực tế của địa phương, lĩnh vực mình quản lý. Cơ quan chỉ đạo phối hợp phải nhận xét, đánh giá nội dung, chất lượng công việc của cơ quan tổ chức thực hiện phối hợp một cách khách quan, đóng góp những ý kiến cần thiết để đơn vị phối hợp rút kinh nghiệm thực hiện tốt nhiệm vụ của mình. Điều này thực sự quan trọng đối với quá trình thực hiện đảm bảo bình đẳng giới, bởi vì nếu việc phối hợp thực hiện không đảm bảo tính khách quan thì hiệu quả của việc phối hợp không cao, không thể đáp ứng được mục tiêu của việc đảm bảo bình đẳng giới. Ví dụ: Trong việc thống kê, thu thập, cung cấp thông tin, số liệu về giới và bình đẳng giới, nếu các đơn vị được chỉ đạo phối hợp thực hiện công việc không mang tính khách quan, thông tin cung cấp sẽ sai lệch thì không thể đánh giá một cách khách quan vấn đề thực hiện bình đẳng giới ở địa phương hoặc của ngành, từ đó không thể xây dựng được kế hoạch phù hợp để đảm bảo bình đẳng giới.

- Bảo đảm yêu cầu chuyên môn, chất lượng và thời hạn phối hợp. Các hoạt động nhằm bảo đảm bình đẳng giới có tính đặc thù và bao gồm nhiều phần công việc đòi hỏi sự phối hợp của nhiều cơ quan tổ chức. Muốn vậy, các cơ quan phải phối hợp theo nguyên tắc đảm bảo yêu cầu chuyên môn, chất lượng và thời hạn phối hợp. Sự phối hợp không đảm bảo đúng yêu cầu chuyên môn, chất lượng công việc không tốt và không tiến hành đúng tiến độ là sự phối hợp không mang lại kết quả. Vì vậy, các cơ quan, tổ chức phải nâng cao trách nhiệm và hiệu quả trong việc giải quyết công việc liên quan đến nội dung phối hợp.

- Bảo đảm kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động phối hợp. Các hoạt động phối hợp giữa các cơ quan trong việc đảm bảo bình đẳng giới suy cho cùng vẫn là những hoạt động được thực hiện bởi các cá nhân được giao nhiệm vụ. Vì thế, phải đề cao tinh thần trách nhiệm, tính kỷ luật trong công việc của các cán bộ, người thi hành nhiệm vụ, đặc biệt là trách nhiệm của thủ trưởng cơ quan chủ trì, cơ quan phối hợp. Đó cũng chính là một trong những đòi hỏi quan trọng để việc phối hợp đảm bảo thực hiện bình đẳng giới đáp ứng mục tiêu bình đẳng giới.

4.1.3.2. Nội dung phối hợp thực hiện quản lý nhà nước về bình đẳng giới

Theo hướng dẫn tại Nghị định số 70/NĐ-CP, nội dung phối hợp quản lý nhà nước về bình đẳng giới bao gồm:

- Phối hợp trong việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội (Điều 9);

- Phối hợp trong việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật (Điều 10);

- Phối hợp trong việc thông tin, tuyên truyền, phổ biến giáo dục chính sách, pháp luật và kiến thức về giới và bình đẳng giới (Điều 11);

- Phối hợp trong việc thống kê, thu thập, cung cấp thông tin, số liệu về giới và bình đẳng giới (Điều 12);

- Phối hợp trong việc xây dựng các báo cáo quốc gia về bình đẳng giới (Điều 13);

- Phối hợp trong việc bảo đảm điều kiện về nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới (Điều 14).

4.1.4. Trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức khác trong việc thực hiện bảo đảm bình đẳng giới

Theo quy định của pháp luật hiện hành, các cơ quan, tổ chức khác phải chịu trách nhiệm thực hiện bảo đảm bình đẳng giới tại cơ quan, tổ chức mình, thể hiện ở một số nội dung sau:

- Phải đảm bảo cho nam, nữ bình đẳng trong tham gia và thụ hưởng;
- Báo cáo hoặc cung cấp kịp thời thông tin về bình đẳng giới cho cơ quan, tổ chức theo đề nghị của cơ quan có thẩm quyền;
- Đề xuất hoặc tham gia xây dựng chính sách, pháp luật về bình đẳng giới liên quan đến hoạt động của cơ quan, tổ chức mình.

Ngoài ra, căn cứ vào khả năng, điều kiện của mình các cơ quan, tổ chức này phải chủ động hoặc phối hợp tham gia các hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới bao gồm các hoạt động sau đây:

- Tổ chức các hoạt động tuyên truyền kiến thức về giới và pháp luật về bình đẳng giới cho các thành viên của cơ quan, tổ chức và người lao động;
- Bố trí các hoạt động về bình đẳng giới;
- Tổ chức nghiên cứu và ứng dụng kết quả nghiên cứu nhằm tăng cường bình đẳng giới;
- Dành nguồn tài chính cho các hoạt động bình đẳng giới;
- Tổ chức hệ thống nhà trẻ phù hợp để lao động nam, nữ kết hợp hài hòa giữa lao động sản xuất và lao động trong gia đình;
- Hỗ trợ lao động nữ khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con dưới 36 tháng tuổi;
- Tạo điều kiện cho lao động nam nghỉ hưởng nguyên lương và phụ cấp khi vợ sinh con.

4.1.5. Trách nhiệm của gia đình

Muốn bảo đảm được mục tiêu bình đẳng giới thì vấn đề quan trọng đầu tiên là phải đảm bảo được bình đẳng giới trong gia đình. Vì lẽ đó, gia đình gánh một trọng trách nhất định đối với việc đảm bảo

thực hiện bình đẳng giới. Theo quy định của Luật Bình đẳng giới, gia đình có trách nhiệm bảo đảm thực hiện bình đẳng giới, thể hiện ở những nội dung cụ thể sau:

- Tạo điều kiện cho các thành viên trong gia đình nâng cao nhận thức, hiểu biết và tham gia các hoạt động về bình đẳng giới;
- Giáo dục các thành viên có trách nhiệm chia sẻ và phân công hợp lý công việc gia đình;
- Chăm sóc sức khỏe sinh sản và tạo điều kiện cho phụ nữ thực hiện làm mẹ an toàn;
- Đối xử công bằng, tạo cơ hội như nhau giữa con trai, con gái trong học tập, lao động và tham gia các hoạt động khác.

Như vậy, ngay từ trong gia đình, mỗi thành viên đều phải nhận thức được vấn đề bình đẳng giới. Bố, mẹ cần phải đối xử công bằng và tạo cơ hội như nhau giữa con gái và con trai. Mỗi thành viên phải tích cực nâng cao nhận thức của mình về bình đẳng giới. Đây là điều quan trọng để xóa đi những “định kiến giới” nhằm thực hiện việc bảo đảm bình đẳng giới.

4.1.6. Trách nhiệm của công dân

Theo Điều 34 Luật Bình đẳng giới, công dân nam và công dân nữ có trách nhiệm sau đây:

- Học tập nâng cao hiểu biết nhận thức về giới và bình đẳng giới;
- Thực hiện và hướng dẫn người khác thực hiện các hành vi đúng mực về bình đẳng giới;
- Phê phán, ngăn chặn các hành vi phân biệt đối xử về giới;
- Giám sát việc thực hiện và đảm bảo bình đẳng giới của cộng đồng, của cơ quan, tổ chức và công dân.

Có thể thấy, mọi hoạt động nhằm đảm bảo mục tiêu bình đẳng giới suy cho cùng đều do chính con người thực hiện. Bởi lẽ đó, sẽ không thể thực hiện tốt việc đảm bảo bình đẳng giới nếu không có những con người có nhận thức đúng đắn về giới và bình đẳng giới. Mặt khác, khi nói đến bình đẳng giới cũng không chỉ thuần túy xem

xét đến vai trò của người phụ nữ mà xuất phát từ con người, quan điểm xem xét vấn đề giới và bình đẳng giới phải có sự tham gia của cả nam và nữ trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Bình đẳng giới không được đảm bảo thì cả nam và nữ đều phải gánh chịu những hậu quả nhất định. Mục tiêu về bình đẳng giới là đích đến của xã hội công bằng, văn minh. Chính vì lẽ đó, mỗi công dân cần phải học tập để nâng cao nhận thức về giới và bình đẳng giới vì một xã hội công bằng, văn minh. Nhận thức đúng về giới và bình đẳng giới, các cá nhân mới thực hiện được trách nhiệm “hướng dẫn người khác thực hiện các hành vi đúng mực về bình đẳng giới”. Tuy nhiên, cần nhấn mạnh rằng, để thực hiện được trọng trách này, mỗi cá nhân phải nâng cao tinh thần tự giác, phải coi việc đảm bảo bình đẳng giới không chỉ là trách nhiệm của nhà nước, các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội mà còn là của từng cá nhân. Cần phải dũng cảm phê phán và ngăn chặn các hành vi phân biệt đối xử về giới, thực hiện tốt việc giám sát hoạt động bảo đảm bình đẳng giới của cộng đồng, cơ quan, tổ chức và cá nhân.

4.2. Thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới

4.2.1. Thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới

4.2.1.1. Khái niệm thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới

Theo Đại từ điển Tiếng Việt, thanh tra là hoạt động “điều tra, xem xét để làm rõ sự việc”³⁸. Dưới góc độ Luật học, thanh tra được hiểu là hoạt động “kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật, nhiệm vụ, kế hoạch nhà nước của cơ quan, tổ chức cá nhân và giám sát việc giải quyết khiếu nại, tố cáo của cơ quan, người có thẩm quyền”³⁹.

³⁸ Nguyễn Như Ý (1998), Đại từ điển tiếng Việt, NXB Văn hóa thông tin, Hà Nội, tr.1529.

³⁹ Trường Đại học Luật Hà Nội (1999), *Từ điển giải thích thuật ngữ Luật học phần Pháp luật hành chính và Tổ tụng hành chính*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội, tr.106.

Thanh tra việc thực hiện chính sách, pháp luật, nhiệm vụ, kế hoạch của nhà nước là một hoạt động có ý nghĩa đặc biệt trong việc quản lý nhà nước. Bởi vì, hoạt động thanh tra sẽ giúp cho việc thực thi chính sách, pháp luật được tốt hơn. Giới liên quan đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội nên pháp luật và chính sách về giới và bình đẳng giới có tầm ảnh hưởng rộng lớn tới đời sống xã hội. Trong khi đó, việc thực thi pháp luật, chính sách về bình đẳng giới phải thông qua các hoạt động cụ thể của cơ quan, cá nhân có thẩm quyền. Trong chừng mức nhất định, việc thực thi chính sách, pháp luật về bình đẳng giới xuất phát từ những nguyên nhân chủ quan, khách quan nên không thể tránh khỏi những sai sót làm ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý nhà nước về bình đẳng giới. Vì vậy, cần phải có hoạt động thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới. Thanh tra việc thực hiện pháp luật Bình đẳng giới góp phần đảm bảo cho pháp luật về bình đẳng giới được tuân thủ một cách nghiêm chỉnh, góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân.

Thanh tra việc thực hiện pháp luật Bình đẳng giới là hoạt động do cơ quan có thẩm quyền tiến hành nhằm kiểm tra, xem xét, đánh giá, kết luận chính thức về việc thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới của cơ quan, tổ chức, cá nhân góp phần nâng cao hiệu lực quản lý hành chính nhà nước về bình đẳng giới; đảm bảo ngăn ngừa, xử lý nghiêm minh các vi phạm pháp luật về bình đẳng giới; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân.

4.2.1.2. Cơ quan thanh tra việc thực hiện pháp luật Bình đẳng giới

Khoản 1 Điều 35 Luật Bình đẳng giới quy định: “Cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới thực hiện chức năng thanh tra về bình đẳng giới”. Điều 2 Nghị định số 70/2008/NĐ - CP ngày 04/6/2008 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bình đẳng giới quy định cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới bao gồm:

- Chính phủ;
- Bộ Lao động Thương binh và Xã hội;
- Bộ, cơ quan ngang Bộ;

- Ủy ban nhân dân các cấp.

Như vậy, những cơ quan thực hiện chức năng quản lý nhà nước về bình đẳng giới cũng là cơ quan thực hiện chức năng thanh tra việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới. Tuy nhiên, lĩnh vực thanh tra là một lĩnh vực đặc thù, do vậy hoạt động thanh tra phải được tiến hành bởi cơ quan chuyên môn.

Theo quy định của Luật thanh tra thì cơ quan thực hiện hoạt động thanh tra chính là các cơ quan thanh tra. Các cơ quan thanh tra nhà nước gắn trực tiếp với thẩm quyền quản lý của cơ quan quản lý nhà nước theo ngành hoặc theo lãnh thổ. Điều 4 Luật Thanh tra 2010 quy định cơ quan thanh tra bao gồm Cơ quan thanh tra nhà nước và Cơ quan được giao thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành. Cơ quan thanh tra nhà nước bao gồm: Thanh tra Chính phủ; Thanh tra bộ, cơ quan ngang bộ (sau đây gọi chung là Thanh tra bộ); Thanh tra tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Thanh tra tỉnh); Thanh tra sở; Thanh tra huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Thanh tra huyện).

* Cơ quan thanh tra theo cấp hành chính gồm:

- Thanh tra chính phủ: Thanh tra Chính phủ là cơ quan của Chính Phủ, chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về công tác thanh tra và thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn thanh tra trong phạm vi quản lý nhà nước của Chính phủ.

- Thanh tra tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (gọi chung là thanh tra tỉnh): Thanh tra tỉnh là cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân cấp tỉnh, có trách nhiệm giúp ủy ban nhân dân cùng cấp quản lý nhà nước về công tác thanh tra và thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn thanh tra hành chính trong phạm vi quản lý nhà nước của ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

- Thanh tra quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (gọi chung là thanh tra huyện): Thanh tra huyện là cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân cấp huyện, có trách nhiệm giúp ủy ban nhân dân cùng cấp quản lý nhà nước về công tác thanh tra và thực hiện nhiệm vụ,

quyền hạn thanh tra trong phạm vi quản lý nhà nước của ủy ban nhân dân cấp huyện.

Ở cấp xã không có bộ phận thanh tra trực thuộc ủy ban nhân dân mà cơ quan thanh tra huyện thực hiện chức năng thanh tra đối với việc triển khai thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn thanh tra trong phạm vi quản lý nhà nước của ủy ban nhân dân cấp xã.

* Cơ quan thanh tra theo ngành, lĩnh vực gồm:

- Thanh tra Bộ, cơ quan ngang Bộ;
- Thanh tra sở.

Từ đây có thể nhận thấy, thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới là hoạt động được tiến hành bởi cơ quan thanh tra nhà nước theo cấp hành chính hoặc thanh tra theo ngành, lĩnh vực. Cụ thể là thanh tra Chính Phủ; cơ quan thanh tra của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội; Thanh tra Bộ, các cơ quan ngang Bộ; Thanh tra tỉnh, thanh tra quận, huyện,... thực hiện việc thanh tra theo chức năng nhiệm vụ, quyền hạn của mình theo giới hạn được pháp luật quy định góp phần đảm bảo thực hiện pháp luật về bình đẳng giới.

Thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới có những đặc điểm sau:

- Cơ quan thanh tra việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới là cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới;

- Nội dung của hoạt động thanh tra là việc kiểm tra việc thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới của các đối tượng là các cơ quan, tổ chức, cá nhân góp phần nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật nhằm bảo đảm tốt vấn đề bình đẳng giới;

- Hoạt động thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới được tiến hành dựa trên những căn cứ do pháp luật quy định, theo một trình tự thủ tục luật định. Với ý nghĩa đó, thực hiện việc thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới góp phần giúp cho cơ quan thanh tra phát hiện ra những sai sót trong việc thực thi chính sách, pháp luật về bình đẳng giới. Trên cơ sở này, cơ quan thanh tra sẽ áp dụng biện pháp xử lý phù hợp với phạm vi, quyền hạn của mình nhằm

khôi phục lại trật tự quản lý hành chính nhà nước về bình đẳng giới, bảo đảm tính pháp chế xã hội chủ nghĩa, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân.

4.2.1.3. Nhiệm vụ, quyền hạn của thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới

Theo quy định tại khoản 2 Điều 35 Luật Bình đẳng giới, thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới phải thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới;
- Thanh tra việc thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới, các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới;
- Thực hiện nhiệm vụ giải quyết khiếu nại, tố cáo về bình đẳng giới theo quy định của Luật Bình đẳng giới và pháp luật về khiếu nại, tố cáo;
- Xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới theo quy định của pháp luật xử lý vi phạm hành chính;
- Kiến nghị các biện pháp bảo đảm thi hành pháp luật về bình đẳng giới; đề nghị sửa đổi, bổ sung chính sách pháp luật về bình đẳng giới;
- Thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn khác theo quy định của pháp luật.

Như vậy, có thể thấy nhiệm vụ của thanh tra về bình đẳng giới rất rộng, ngoài chức năng kiểm tra việc thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới, các cơ quan thanh tra còn thực hiện việc giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới. Đặc biệt, cơ quan thanh tra phải thực hiện kiến nghị các biện pháp bảo đảm thi hành pháp luật về bình đẳng giới cũng như đề nghị sửa đổi, bổ sung chính sách, pháp luật về bình đẳng giới. Trong quá trình tiến hành thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, cơ quan thanh tra xem xét và có những kết luận chính thức về những nội dung thanh tra. Đây chính là hoạt động quan trọng góp phần đảm bảo tốt việc thực thi pháp luật về bình đẳng giới. Bởi vì, những hành vi vi phạm Luật Bình đẳng giới được phát hiện và xử lý kịp thời theo quy

định của pháp luật có tác dụng phòng ngừa, hạn chế tình trạng vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

4.2.2. Giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới

4.2.2.1. Khái niệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới

Giám sát là “theo dõi, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ”. Dưới góc độ pháp lý, giám sát việc thực hiện pháp luật được xác định là một hoạt động thuộc thẩm quyền của cơ quan quyền lực nhà nước đối với hoạt động của các cơ quan trong bộ máy nhà nước nhằm bảo đảm cho pháp luật được tuân thủ.

Theo quy định của pháp luật hiện hành, cơ quan có thẩm quyền thực hiện hoạt động giám sát việc thực hiện Luật Bình đẳng giới bao gồm:

- Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội, Hội đồng dân tộc, các Ủy ban của Quốc hội, Đoàn đại biểu quốc hội và đại biểu quốc hội trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới;

- Hội đồng nhân dân, đại biểu Hội đồng nhân dân trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới tại địa phương;

So với thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, việc giám sát việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới có những nét khác biệt căn bản:

- * Chủ thể của hoạt động giám sát việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới là các cơ quan quyền lực nhà nước.

Thực hiện việc giám sát đối với hoạt động của các cơ quan chịu trách nhiệm thi hành pháp luật về bình đẳng giới, chủ yếu là các cơ quan không nằm trong cùng một hệ thống trực thuộc nhau theo chiều dọc. Tuy nhiên, đối với hoạt động thanh tra thì chủ thể thực hiện thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới là cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới.

* Chủ thể của hoạt động giám sát, ngoài cơ quan quyền lực còn có thể là các chủ thể khác theo quy định của pháp luật thực hiện hoạt động giám sát việc đảm bảo thực hiện pháp luật về bình đẳng giới (giám sát mang tính phản biện xã hội).

Đó là các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội, đặc biệt là Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ, Hội phụ nữ và Mặt trận tổ quốc và các cá nhân. Việc mở rộng chủ thể giám sát thực hiện việc pháp luật về bình đẳng giới góp phần nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật về bình đẳng giới, đảm bảo cho pháp Luật Bình đẳng giới đi vào cuộc sống.

* Hoạt động giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới được thực hiện thường xuyên, liên tục không phải ra quyết định thông báo như hoạt động thanh tra việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới. Các cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật thực hiện chức năng giám sát việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới tiến hành công việc một cách thường xuyên, liên tục và báo cáo trước cơ quan chức năng về tình hình thực thi pháp Luật Bình đẳng giới của các cơ quan, tổ chức theo quy định của pháp luật. Ví dụ: Thông qua các kỳ họp Quốc hội hoặc Hội đồng nhân dân các cấp, các cơ quan giám sát theo quy định của pháp luật xem xét báo cáo của cơ quan chịu sự giám sát việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới; yêu cầu cơ quan, người có thẩm quyền trả lời chất vấn về các vấn đề mà cử tri quan tâm có liên quan đến việc thực thi pháp luật về bình đẳng giới.

4.2.2.2. Những nội dung cụ thể của hoạt động giám sát việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới

* Hoạt động giám sát việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới của Quốc hội, Hội đồng dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội, Đoàn đại biểu quốc hội và đại biểu quốc hội

- Hoạt động giám sát việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới của Quốc hội, Hội đồng dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội:

Theo quy định của Luật tổ chức Quốc hội và Luật Bình đẳng giới, hoạt động giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới

của Quốc hội, Hội đồng dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội tập trung vào các nội dung cụ thể sau:

- + Giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới;
- + Giám sát việc thực hiện chiến lược, chính sách, chương trình, kế hoạch, mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới;
- + Giám sát việc thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới.

Khi tiến hành hoạt động giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới mà phát hiện có vi phạm pháp luật về bình đẳng giới thì Quốc hội, Hội đồng dân tộc, các Ủy ban của Quốc hội trong phạm vi, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu cá nhân, cơ quan hữu quan xem xét và theo thẩm quyền sửa đổi hoặc bãi bỏ những văn bản trái pháp luật hoặc xử lý theo đúng quy định của pháp luật về bình đẳng giới đối với những vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

- Hoạt động giám sát của Đoàn đại biểu Quốc hội và Đại biểu Quốc hội:

Thực hiện hoạt động giám sát việc tuân thủ pháp luật về bình đẳng giới, Đoàn đại biểu Quốc hội và Đại biểu Quốc hội có nhiệm vụ giữ mối liên hệ thường xuyên với cử tri về việc thực hiện pháp luật, chính sách về bình đẳng giới. Sau khi tiếp nhận đơn thư khiếu nại, tố cáo của cử tri, Đại biểu quốc hội phải chuyển đơn thư đến các cơ quan có thẩm quyền yêu cầu phải giải quyết. Trong thời gian Quốc hội họp, Đại biểu Quốc hội có quyền yêu cầu trả lời chất vấn về các vấn đề mà cử tri quan tâm đến việc thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới. Với những hoạt động này, giám sát việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới đã tạo ra một chu trình kiểm tra, theo dõi sát sao việc thực thi pháp luật về bình đẳng giới.

Như vậy, cùng với thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, giám sát việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới đã tạo ra cơ chế thực thi pháp luật về bình đẳng giới một cách hiệu quả nhằm đảm bảo thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân.

* Hoạt động giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới của Hội đồng nhân dân, Đại biểu Hội đồng nhân dân

Theo quy định của pháp luật hiện hành, Hội đồng nhân dân các cấp, Đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp giám sát việc thực hiện pháp Luật Bình đẳng giới ở địa phương. Nội dung các hoạt động giám sát thể hiện trên các khía cạnh sau:

- Giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới ở địa phương;
- Giám sát việc thực hiện chương trình, kế hoạch, các mục tiêu bình đẳng giới ở địa phương;
- Giám sát việc thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới tại địa phương.

Đối với Đại biểu Hội đồng nhân dân, theo quy định của pháp luật phải giữ mối liên hệ với cử tri. Khi tiếp xúc cử tri cũng như tiếp nhận các khiếu nại, tố cáo của người dân về những nội dung liên quan đến vấn đề bình đẳng giới phải có trách nhiệm yêu cầu các cơ quan có thẩm quyền giải quyết, xem xét. Vấn đề giới là một vấn đề nhạy cảm, các quan hệ giới đan xen trong nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội. Trong khi đó, ở mỗi địa phương lại có những đặc thù riêng trong vấn đề bảo đảm bình đẳng giới vì liên quan đến phong tục, tập quán, tôn giáo và trình độ dân trí. Vì vậy, đòi hỏi người đại biểu của dân cần phải thực sự gần dân, hiểu dân nhưng phải có kiến thức nhất định về giới và pháp luật về bình đẳng giới thì hoạt động “theo dõi, kiểm tra” việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới mới có hiệu quả. Thực tế cho thấy, mặc dù Đại biểu Hội đồng nhân dân hiện nay đã được cải thiện đáng kể về trình độ năng lực chuyên môn nhưng các kiến thức liên quan đến giới và pháp luật về bình đẳng giới vẫn còn là những vấn đề tưởng như rất mới mẻ, đặc biệt là ở cấp xã. Vì vậy, cần phải có những giải pháp nhằm nâng cao kiến thức về giới và pháp Luật Bình đẳng giới cho đội ngũ cán bộ cơ sở, nhất là các Đại biểu Hội đồng nhân dân cấp xã để họ thực hiện tốt hơn nữa nhiệm vụ, quyền hạn của mình nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về bình đẳng giới.

4.2.3. Xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới

4.2.3.1. Khái niệm vi phạm pháp luật về bình đẳng giới

“Vi phạm pháp luật là hành vi nguy hiểm cho xã hội, xâm hại đến các lợi ích được bảo vệ bằng ngành luật tương ứng hoặc trái với các quy định được quy định trong ngành luật ấy, do người có năng lực trách nhiệm pháp lý và đủ tuổi chịu trách nhiệm pháp lý thực hiện một cách cố lỗi”.

Luật Bình đẳng giới quy định các nguyên tắc bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, trách nhiệm của cơ quan, tổ chức gia đình, cá nhân trong việc thực hiện bình đẳng giới. Vì vậy, Luật Bình đẳng giới là cơ sở pháp lý quan trọng để bảo đảm bình đẳng giới.

Vi phạm pháp luật về bình đẳng giới là hành vi của cơ quan, tổ chức, gia đình và cá nhân thực hiện trái với các quy định của pháp luật về bình đẳng giới, xâm hại đến việc bảo đảm bình đẳng giới.

Theo quy định của Luật Bình đẳng giới, các hành vi vi phạm pháp bình đẳng giới bao gồm: Hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị, kinh tế, lao động, giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, văn hóa, thông tin, thể dục, thể thao, y tế (Điều 40) và hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong gia đình (Điều 41).

4.2.3.2. Các hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới

* Hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị

Theo khoản 1 Điều 40 Luật Bình đẳng giới thì hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị bao gồm:

- Cản trở việc nam hoặc nữ tự ứng cử, được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân, vào cơ quan lãnh đạo của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp vi định kiến giới.

Trước hết, khẳng định rằng quyền được tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử vào các cơ quan dân cử là quyền của mỗi công dân được pháp luật ghi nhận và bảo vệ. Cần phải thừa nhận vị thế của nam và nữ một cách bình đẳng. Mọi hành vi cản trở nam hoặc nữ thực hiện các quyền này vi phạm định kiến giới là vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

Thực tế ở Việt Nam, do ảnh hưởng của định kiến giới nên số lượng phụ nữ làm việc trong các cơ quan dân cử so với nam giới vẫn còn có sự chênh lệch đáng kể. Vì vậy, Luật Bình đẳng giới ghi nhận biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị là bảo đảm tỷ lệ thích đáng nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới; bảo đảm tỷ lệ nữ thích đáng để bổ nhiệm các chức danh trong các cơ quan nhà nước phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới. Bởi vậy, việc cản trở nam hoặc nữ tự ứng cử, được giới thiệu ứng cử vào các cơ quan dân cử là hành vi vi phạm pháp luật cần phải được xử lý. Việc quy định hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị là một giải pháp quan trọng để biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị được đảm bảo thực hiện.

Hành vi cản trở nam hoặc nữ ứng cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân, vào cơ quan lãnh đạo của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp vi phạm định kiến giới không chỉ là hành vi của những người có thẩm quyền trong các cơ quan, tổ chức này mà còn có hành vi của các chủ thể khác. Chẳng hạn, các thành viên trong gia đình ngăn cản nam hoặc nữ tự ứng cử. Đặc biệt, do ảnh hưởng bởi định kiến giới nên việc phụ nữ tự ứng cử vào các cơ quan dân cử thường gặp phải những trở ngại từ phía gia đình, nhất là người chồng. Pháp luật hôn nhân và gia đình quy định vợ chồng được bình đẳng trong mọi lĩnh vực. Vì thế, hành vi của người chồng không chỉ vi phạm Luật Bình đẳng giới mà còn vi phạm Luật Hôn nhân và gia đình.

Xét trên bình diện rộng, hành vi vi phạm pháp Luật Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị còn bao hàm cả hành vi không tạo điều kiện để bồi dưỡng cán bộ nam hay nữ cho việc phát triển và quy

hoạch nguồn cán bộ vì định kiến giới. Bởi lẽ, nếu chỉ ghi nhận để đảm bảo cho nữ hoặc nam được quyền tự ứng cử hay được giới thiệu ứng cử cũng chưa đảm bảo được mục tiêu chiến lược là nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ trong các cơ quan dân cử. Vấn đề then chốt là làm thế nào để những cán bộ nữ có đủ tiêu chuẩn được giới thiệu hoặc tự ứng cử vào các cơ quan dân cử thì vấn đề đảm bảo bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị mới có tính khả thi.

- Không thực hiện hoặc cản trở việc bổ nhiệm nam, nữ vào cương vị quản lý, lãnh đạo hoặc các chức danh chuyên môn khác vì định kiến giới.

Có thể hiểu hành vi vi phạm này phải là hành vi của người có thẩm quyền trong cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội. Bởi lẽ, chỉ có những người trong phạm vi quyền hạn của mình mới được thực hiện trọng trách bổ nhiệm nam, nữ vào các cương vị quản lý, lãnh đạo hoặc các chức danh chuyên môn khác. Hành vi không thực hiện hoặc cản trở việc bổ nhiệm nam, nữ vào cương vị quản lý, lãnh đạo hoặc các chức danh chuyên môn khác còn có thể là hành vi cố tình trì hoãn, kéo dài thời gian xem xét bổ nhiệm đến khi người nam hay nữ đó đã hết tuổi bổ nhiệm. Ngoài ra, chúng tôi cho rằng cần phải xem xét hành vi không tạo điều kiện bồi dưỡng nguồn cán bộ là nam hoặc nữ cũng được xem là hành vi cản trở. Ví dụ: Một cơ quan lập dự kiến quy hoạch nguồn cán bộ trong đó chỉ rõ sẽ đảm bảo ít nhất 20% số cán bộ nữ ở vị trí quản lý. Tuy nhiên, cơ quan này không có kế hoạch để bồi dưỡng cán bộ nữ đủ tiêu chuẩn để bầu vào các vị trí nói trên. Điều này có nghĩa, về thực chất cơ quan này đã không tạo điều kiện để cán bộ nữ thực hiện được quyền tham gia vào các vị trí quản lý trên thực tế. Từ sự phân tích trên cho thấy cần phải có những văn bản hướng dẫn cụ thể về hành vi vi phạm được coi là không thực hiện hoặc cản trở việc bổ nhiệm nam, nữ vào cương vị quản lý, lãnh đạo hoặc các chức danh chuyên môn khác, làm cơ sở cho việc xử lý đối với những hành vi vi phạm pháp Luật Bình đẳng giới, góp phần nâng cao hiệu quả điều chỉnh của Luật Bình đẳng giới.

- Đặt ra và thực hiện quy định có sự phân biệt đối xử về giới trong các hương ước, quy ước của cộng đồng hoặc trong quy định, quy chế của cơ quan, tổ chức.

Những quy định trong các hương ước, quy ước của cộng đồng hoặc quy định, quy chế của cơ quan không phải là những văn bản quy phạm pháp luật. Tuy nhiên, nó lại có sức lan tỏa rất lớn trong việc hình thành thói quen ứng xử của mọi người trong cộng đồng, trong cơ quan, tổ chức. Vì lẽ đó, các quy định mang định kiến giới sẽ gây ra những hiệu ứng nhất định cản trở việc đảm bảo bình đẳng giới, nhất là đối với các hương ước làng xã.

* Hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế

Theo khoản 2 Điều 40 Luật Bình đẳng giới năm 2006, hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế gồm:

- Cản trở nam hoặc nữ thành lập doanh nghiệp, tiến hành hoạt động kinh doanh vì định kiến giới.

Hành vi cản trở nam hoặc nữ thành lập doanh nghiệp, tiến hành hoạt động kinh doanh vì định kiến giới do cá nhân, cơ quan, tổ chức thực hiện bằng hành động hoặc không hành động. Ví dụ: Cản trở bằng cách không xem xét giải quyết việc cấp giấy phép kinh doanh cho nam hoặc nữ vì định kiến giới (không hành động).

- Tiến hành quảng cáo thương mại gây bất lợi cho các chủ doanh nghiệp, thương nhân của một giới nhất định.

Hành vi tiến hành quảng cáo thương mại gây bất lợi cho các chủ doanh nghiệp, thương nhân của một giới nhất định là hành vi cho phép quảng cáo thương mại dẫn đến hậu quả là các chủ doanh nghiệp của một giới nhất định gặp khó khăn trong việc kinh doanh, có thể ảnh hưởng đến thương hiệu của doanh nghiệp, dẫn đến gây thiệt hại về kinh tế cho doanh nghiệp. Quy định này là hoàn toàn phù hợp với nguyên tắc bình đẳng trong kinh doanh. Tuy nhiên, cần phải có hướng dẫn cụ thể về các hành vi vi phạm để làm căn cứ xử lý nhằm đảm bảo hiệu quả điều chỉnh của pháp Luật Bình đẳng giới.

* Hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động

Theo khoản 3 Điều 40 Luật Bình đẳng giới, hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động gồm:

- Áp dụng các điều kiện khác nhau trong tuyển dụng lao động nam và lao động nữ đối với cùng một công việc mà nam, nữ đều có trình độ và khả năng thực hiện như nhau, trừ trường hợp áp dụng biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới.

Như vậy, trường hợp người sử dụng lao động đưa ra những thông báo tuyển dụng có quy định điều kiện khác nhau đối với lao động nam và lao động nữ cho cùng một công việc mà nam và nữ đều có trình độ và khả năng thực hiện như nhau là vi phạm pháp Luật Bình đẳng giới. Trên thực tế, người sử dụng lao động có “nhạy cảm giới” không thể hiện rõ trong văn bản thông báo tuyển dụng về việc áp dụng điều kiện khác nhau đối với lao động nam hoặc nữ nhưng thực tế trong quá trình tuyển dụng họ lại vận dụng tiêu chí này để lựa chọn thì đây là một hành vi vi phạm khó phát hiện. Bởi vậy, chúng tôi cho rằng việc giám sát toàn bộ quá trình tuyển dụng lao động của nhà tuyển dụng có tác dụng hữu hiệu đối với việc đảm bảo bình đẳng giới.

Trường hợp đặc biệt, khi áp dụng biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới thì việc quy định các điều kiện khác nhau đối với lao động nam hoặc nữ trong trường hợp này không bị coi là hành vi trái pháp luật. Ví dụ, có một số trường hợp, nhà tuyển dụng có thể ưu tiên tuyển dụng lao động nữ hoặc nam mà không bị coi là vi phạm (áp dụng đối với trường hợp thực hiện biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới).

- Từ chối tuyển dụng hoặc tuyển dụng hạn chế lao động, sa thải hoặc cho thôi việc người lao động vì lý do giới tính hoặc do việc mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ.

Người tuyển dụng lao động thể hiện rõ trong thông báo tuyển dụng việc từ chối hoặc hạn chế tuyển lao động nữ hoặc nam là dạng vi phạm điển hình. Nhiều trường hợp nhà tuyển dụng không thể hiện rõ ý chí này bằng văn bản nhưng trên thực tế trong quá trình tuyển dụng,

họ đã khéo léo từ chối hoặc hạn chế tuyển dụng lao động nữ hoặc nam. Có thể nói, đây là một dạng vi phạm khá phổ biến nhưng khó phát hiện vì thường chúng ta không có cơ sở để kết luận họ vi phạm. Bởi vậy, để bảo đảm bình đẳng thực chất, chúng ta cần thực hiện nhiều giải pháp nhằm nâng quyền cho phụ nữ, xóa bỏ định kiến giới và thực hiện tốt biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động.

Người sử dụng lao động sa thải hoặc cho thôi việc người lao động vì lý do giới tính hoặc do việc mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ. Đây là một dạng vi phạm thường khó phát hiện vì trên thực tế, người lao động khi thực hiện hành vi thường che đậy bằng một nguyên nhân khác (chẳng hạn như tình trạng thừa nhân lực, thu hẹp sản xuất...). Bởi vậy, cần phải phát huy tốt hơn việc giám sát việc thi hành pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực này để ngăn ngừa tình trạng vi phạm.

- Phân công công việc mang tính phân biệt đối xử giữa nam và nữ dẫn đến chênh lệch về thu nhập hoặc áp dụng mức trả lương khác nhau cho những người lao động có cùng trình độ, năng lực vì lý do giới tính.

Lao động nam, nữ có cùng trình độ, năng lực thì phải được đối xử một cách bình đẳng, người sử dụng lao động không được phân công công việc mang tính phân biệt đối xử dẫn đến có sự chênh lệch về thu nhập giữa lao động nam và lao động nữ cũng như không được trả mức lương khác nhau cho lao động nam, lao động nữ có cùng trình độ năng lực. Ví dụ: Doanh nghiệp A trả lương cho hai công nhân nam và nữ làm cùng một loại công việc như nhau nhưng với hai mức lương khác nhau. Công nhân nữ chỉ nhận được 3.000.000 đồng một tháng, trong khi đó, công nhân nam lại nhận được 5.000.000 đồng.

- Không thực hiện các quy định của pháp luật lao động quy định riêng đối với lao động nữ.

Nữ và nam do có sự khác biệt về giới tính cho nên để bảo vệ quyền lợi của lao động nữ, luật lao động có quy định riêng đối với lao động nữ. Đây chính là các quy phạm bảo vệ quyền lợi của người phụ

nữ có tính đến sự khác biệt về giới tính. Các đơn vị sử dụng lao động không thực hiện các quy định dành riêng cho lao động nữ là vi phạm pháp luật. Ví dụ, doanh nghiệp sử dụng lao động nữ không đảm bảo các điều kiện làm việc cho lao động nữ như không có chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh nữ...

* Hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo

Theo khoản 4 Điều 40 Luật Bình đẳng giới, hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo gồm:

- Quy định tuổi đào tạo, tuổi tuyển sinh khác nhau giữa nam và nữ;
- Vận động hoặc ép buộc người khác nghỉ học vì lý do giới tính;
- Từ chối tuyển sinh những người có đủ điều kiện vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng vì lý do giới tính hoặc do việc mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ;
- Giáo dục hướng nghiệp, biên soạn phổ biến sách giáo khoa có định kiến giới.

Có thể thấy các hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo được quy định khá cụ thể. Tuy nhiên, đối với hành vi giáo dục hướng nghiệp, biên soạn, phổ biến sách giáo khoa có sự khác biệt về giới thì tùy từng trường hợp mà xác định đó là định kiến giới hay không. Xác định điều này cần lưu ý đến yếu tố văn hóa, truyền thống và những khác biệt về sinh học giữa hai giới. Chẳng hạn, người Việt Nam thường quan niệm với một số ngành nghề chỉ phù hợp với một giới tính nhất định (như lái xe, hầm mỏ chỉ phù hợp với nam giới; dạy trong cơ sở giáo dục mầm non chỉ phù hợp với nữ...). Do đó, khi giáo dục hướng nghiệp, người hướng nghiệp thường định hướng cho nam, nữ không nên chọn các công việc không phù hợp với họ. Trong trường hợp này không nên hiểu là hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

Đối với việc biên soạn, phổ biến sách giáo khoa có những hình ảnh, nội dung thể hiện sự khác nhau về giới (như bức tranh vẽ cảnh sinh hoạt gia đình, trong đó gia đình có bốn người thì mẹ và con gái

làm việc nhà còn bố ngồi đọc báo, con trai xem ti vi) thì đây chính là định kiến giới. Vô tình bức tranh đã hình thành một tập nhiễm đối với học sinh với quan niệm nam giới không phải làm việc nhà, công việc nội trợ phải là việc của nữ giới. Điều này có hiệu ứng xấu đối với việc tuyên truyền, giáo dục về bình đẳng giới. Vì vậy, từ nội dung đến các hình ảnh mang tính chất minh họa cũng cần phải được xem xét một cách thấu đáo trên cơ sở bình đẳng giới. Thực tế hiện nay vẫn còn hiện tượng các sách giáo khoa có những tranh minh họa theo chủ đề phản ánh những nội dung mang định kiến giới.

* Hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực khoa học và công nghệ

Theo khoản 5 Điều 40 Luật Bình đẳng giới, hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực khoa học và công nghệ bao gồm:

- Cản trở nam, nữ tham gia hoạt động khoa học, công nghệ;
- Từ chối việc tham gia của một giới trong các khóa đào tạo về khoa học, công nghệ.

Cản trở sự tham gia của nam, nữ tham gia hoạt động khoa học, công nghệ là việc áp dụng những điều kiện nhằm loại bỏ quyền tham gia của nữ hoặc nam đối với hoạt động khoa học, công nghệ. Nam nữ được bình đẳng trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Lĩnh vực khoa học, công nghệ được kể đến là một lĩnh vực khó, có nhiều chông gai. Hiện tại, Việt Nam cũng như thế giới chưa có nhiều nhà khoa học nữ trong lĩnh vực này. Vì vậy, trong một số trường hợp đặc biệt, nếu áp dụng biện pháp ưu tiên đối với các nhà khoa học nữ thì không coi đó là hành vi vi phạm pháp Luật Bình đẳng giới trong lĩnh vực khoa học, công nghệ.

Cần phải hiểu hành vi vi phạm pháp Luật Bình đẳng giới trong lĩnh vực khoa học, công nghệ trong tính nhạy cảm giới. Trong một số trường hợp mặc dù không thể hiện trong văn bản việc quy định áp dụng các điều kiện nhằm loại bỏ quyền của nam, nữ tham gia các hoạt động khoa học, công nghệ nhưng trên thực tế quyền tham gia của

người phụ nữ hay nam giới vẫn có thể bị từ chối hoặc cản trở. Ví dụ: Cơ quan X tổ chức một lớp học nâng cao trình độ vi tính cho cán bộ, công nhân viên chức. Trong thông báo chuyển đến các đơn vị bộ phận đều chỉ rõ rằng đối tượng tham gia là tất cả cán bộ công nhân viên có nhu cầu. Tuy nhiên, về thời gian tổ chức lớp học, cơ quan này lại dự kiến tổ chức học ngoài giờ hành chính, khoảng từ 17 - 19h trong ngày. Khi lớp học này được triển khai, người ta thấy, đối tượng nữ tham gia rất ít. Mặc dù phụ nữ cũng có nhu cầu học tập nhưng vào thời gian này, người phụ nữ phải lựa chọn việc chăm sóc gia đình, con cái thay vì lựa chọn việc đi học.

* Hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực văn hóa, thông tin, thể dục, thể thao

Theo khoản 6 Điều 40 Luật Bình đẳng giới, hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực văn hóa, thông tin, thể dục, thể thao, bao gồm:

- Hành vi cản trở nam, nữ sáng tác, phê bình văn học, nghệ thuật, biểu diễn và tham gia các hoạt động văn hóa khác vì định kiến giới;

- Hành vi sáng tác, lưu hành, cho phép xuất bản các tác phẩm dưới bất kỳ thể loại và hình thức nào để cổ vũ, tuyên truyền bất bình đẳng giới, định kiến giới;

- Truyền bá tư tưởng, tự mình thực hiện hoặc xúi giục người khác thực hiện phong tục, tập quán lạc hậu mang tính phân biệt đối xử về giới dưới mọi hình thức.

Để đảm bảo bình đẳng giới, một giải pháp quan trọng là xóa bỏ định kiến giới. Mọi hành vi tạo ra sự cổ vũ, tuyên truyền bất bình đẳng giới, định kiến giới trong lĩnh vực này là hành vi vi phạm pháp Luật Bình đẳng giới cần phải xử lý một cách nghiêm minh.

* Hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực y tế

Theo khoản 7 Điều 40 Luật Bình đẳng giới, hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực y tế bao gồm:

- Cản trở, xúi giục hoặc ép buộc người khác không tham gia các hoạt động giáo dục sức khỏe vì định kiến giới. Ví dụ: Hội phụ nữ tổ

chức một buổi nói chuyện về giáo dục sức khỏe sinh sản nhưng người chồng đã cấm đoán không cho vợ tham gia vì cho rằng đó chỉ là những câu chuyện tầm phào, không cần quan tâm. Hành vi của người chồng trong trường hợp này là vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

- Lựa chọn giới tính thai nhi dưới mọi hình thức hoặc xúi giục, ép buộc người khác phá thai vì giới tính của thai nhi. Người thực hiện hành vi vi phạm này là thông thường là cha, mẹ hoặc ông, bà của thai nhi. Xuất phát từ định kiến giới nên khi mang thai người mẹ đã siêu âm xác định giới tính thai nhi. Nếu giới tính của thai nhi không như mong muốn thì người mẹ tự nguyện phá bỏ hoặc người cha, ông, bà của thai nhi ép người mẹ của thai nhi phá bỏ. Hành vi vi phạm này còn có thể thuộc về các bác sỹ, lương y vì đã tiếp sức cho các bậc cha mẹ thực hiện việc xác định giới tính thai nhi để từ đó họ quyết định phá thai vì giới tính của thai nhi.

Từ sự phân tích trên cho thấy cần phải thực hiện việc thanh tra, giám sát chặt chẽ để phát hiện những hành vi vi phạm và xử lý kịp thời, nghiêm minh.

* Hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực gia đình

Theo Điều 41 Luật Bình đẳng giới, hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực gia đình bao gồm:

- Cản trở thành viên trong gia đình có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật tham gia định đoạt tài sản thuộc sở hữu chung của hộ gia đình vì lý do giới tính.

Tài sản chung của hộ gia đình là tài sản do tất cả các thành viên trong gia đình cùng đóng góp công sức tạo dựng và mọi thành viên trong gia đình đều bình đẳng trong việc định đoạt khối tài sản đó. Nếu vì lý do giới tính, các thành viên trong gia đình cản trở một thành viên nào đó thực hiện việc định đoạt tài sản thuộc sở hữu chung của hộ gia đình là hành vi vi phạm pháp luật Luật Bình đẳng giới. Quy định này dựa trên quy định của pháp luật dân sự theo đó các đồng sở hữu chủ có quyền định đoạt tài sản thuộc sở hữu chung.

- Không cho phép hoặc cản trở thành viên trong gia đình tham gia ý kiến vào việc sử dụng tài sản chung của gia đình, thực hiện các hoạt động tạo thu nhập hoặc đáp ứng các nhu cầu khác của gia đình vì định kiến giới.

Quyền sử dụng tài sản chung là một trong những quyền năng của chủ sở hữu tài sản. Vì vậy, các chủ sở hữu khối tài sản chung của gia đình có quyền tham gia ý kiến trong việc sử dụng tài sản chung của gia đình, thực hiện các hoạt động tạo thu nhập hoặc đáp ứng các nhu cầu khác của gia đình. Vì vậy, nếu vì định kiến giới mà một hoặc nhiều thành viên gia đình cản trở người phụ nữ hoặc nam giới thực hiện quyền này là vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

4.2.4. Nguyên tắc xử lý hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới

Nguyên tắc xử lý hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới là những tư tưởng chủ đạo là đường lối xử lý những vi phạm pháp luật về bình đẳng giới. Để góp phần xử lý nghiêm minh những vi phạm pháp luật về bình đẳng giới, Điều 39 Luật Bình đẳng giới quy định việc xử lý vi phạm phải tuân thủ các nguyên tắc sau:

- Mọi hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới phải được phát hiện, ngăn chặn kịp thời.

Đây là một nguyên tắc quan trọng có tính chất quyết định đến việc xử lý đối với hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới. Bởi vì, muốn xử lý những hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới thì phải phát hiện kịp thời những sai phạm trong thực tiễn thi hành, áp dụng Luật Bình đẳng giới. Từ đó đề ra các biện pháp ngăn chặn các hành vi vi phạm. Yêu cầu của nguyên tắc này đặt cơ quan thanh tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới phải tiến hành thanh tra thường xuyên, nghiêm túc, khách quan. Khi phát hiện sai phạm phải kịp thời đề xuất với cơ quan có thẩm quyền hướng xử lý phù hợp. Nguyên tắc này cũng đòi hỏi các cơ quan giám sát việc thực hiện pháp luật Bình đẳng giới phải phát huy vai trò của mình trong việc theo dõi, kiểm tra việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới. Các cơ quan,

tổ chức và cá nhân khác trong phạm vi, nhưng thực tế trong quá trình tuyển dụng họ lại vận dụng tiêu chí này để lựa chọn thì đây là một hành vi vi phạm khó phát hiện. Bởi vậy, chúng tôi cho rằng việc giám sát toàn bộ quá trình tuyển dụng lao động của nhà tuyển dụng có tác dụng hữu hiệu đối với việc đảm bảo bình đẳng giới. Trường hợp đặc biệt, khi áp dụng biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới thì việc quy định các điều kiện khác nhau đối với lao động nam hoặc nữ trong trường hợp này không bị coi là hành vi trái pháp luật. Ví dụ: Có một số trường hợp, nhà tuyển dụng có thể ưu tiên tuyển dụng lao động nữ hoặc nam mà không bị coi là vi phạm (áp dụng đối với trường hợp thực hiện biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới).

- Từ chối tuyển dụng hoặc tuyển dụng hạn chế lao động, sa thải hoặc cho thôi việc người lao động vì lý do giới tính hoặc do việc mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ.

Người tuyển dụng lao động thể hiện rõ trong thông báo tuyển dụng việc từ chối hoặc hạn chế tuyển lao động nữ hoặc nam là dạng vi phạm điển hình. Nhiều trường hợp nhà tuyển dụng không thể hiện rõ ý chí này bằng văn bản nhưng trên thực tế trong quá trình tuyển dụng, họ đã khéo léo từ chối hoặc hạn chế tuyển dụng lao động nữ hoặc nam. Có thể nói, đây là một dạng vi phạm khá phổ biến nhưng khó phát hiện vì thường chúng ta không có cơ sở để kết luận họ vi phạm. Bởi vậy, để bảo đảm về bình đẳng giới, các cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới phải tiến hành xử lý việc vi phạm một cách nhanh chóng, công khai, đúng pháp luật. Tùy từng trường hợp cụ thể, căn cứ vào mức độ của hành vi vi phạm, các cơ quan có thẩm quyền thực hiện xử lý vi phạm theo pháp luật. Việc xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới phải đảm bảo tính khách quan, hình thức xử lý phù hợp với mức độ của hành vi vi phạm. Đảm bảo mọi hành vi vi phạm đều bị xử lý, tránh tình trạng bỏ lọt các trường hợp vi phạm. Có như vậy, việc xử lý vi phạm mới có tác dụng giáo dục, răn đe, hiệu quả phòng ngừa hành vi vi phạm được đảm bảo, góp phần nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp Luật Bình đẳng giới.

4.2.5. Các hình thức xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới

Điều 42 Luật Bình đẳng giới quy định:

“1, Người nào có hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử lý hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới mà gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật”.

Như vậy, hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới có thể bị xử lý kỷ luật, xử lý hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự tùy theo tính chất, mức độ vi phạm. Trường hợp hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới gây thiệt hại thì chủ thể thực hiện hành vi đó phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật dân sự. Việc xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới liên quan đến nhiều ngành luật, đòi hỏi các cơ quan chức năng khi xem xét cần phải thận trọng, áp dụng pháp luật một cách chính xác nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của công dân, góp phần ổn định xã hội.

4.2.5.1. Xử lý kỷ luật

Hình thức xử lý kỷ luật áp dụng đối với cá nhân vi phạm là cán bộ, công chức trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới. Hình thức xử lý kỷ luật đối với cá nhân vi phạm pháp Luật Bình đẳng giới được áp dụng theo Nghị định số 35/2005/NĐ - CP ngày 17/3/2005 của Chính phủ về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức (được sửa đổi bổ sung bởi Nghị định 34/2011/NĐ-CP ngày 17/05/2011 của Chính phủ quy định về xử lý kỷ luật đối với công chức).

4.2.5.2. Xử lý hành chính

Xử lý hành chính đối với các hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới được xác định là một biện pháp quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về bình đẳng giới, ngăn chặn và phòng ngừa tình trạng vi phạm pháp luật về bình đẳng giới. Vi phạm hành

chính về bình đẳng giới là hành vi cố ý hoặc vô ý vi phạm quy định của pháp luật về bình đẳng giới mà không phải là tội phạm. Theo quy định tại Điều 5 Nghị định số 55/2009/NĐ-CP ngày 10/6/2009 của Chính phủ quy định về xử phạt hành chính về bình đẳng giới thì cơ quan, tổ chức, cá nhân vi phạm hành chính về bình đẳng giới phải chịu một trong các hình phạt là phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền. Ngoài ra tùy theo tính chất, mức độ vi phạm cơ quan, tổ chức, cá nhân vi phạm hành chính có thể bị áp dụng một các hình thức xử phạt bổ sung đây:

- Tước quyền sử dụng giấy phép hành nghề;
- Tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính.

Bên cạnh đó cơ quan tổ chức, cá nhân vi phạm còn có thể bị áp dụng một hoặc nhiều biện pháp khắc phục hậu quả như: Buộc xin lỗi, cải chính công khai; buộc khôi phục lại quyền lợi ích hợp pháp đã bị xâm hại do hành vi vi phạm hành chính gây thiệt hại về sức khỏe, tinh thần; buộc sửa đổi, bổ sung, thay đổi, đính chính hoặc tiêu hủy các vật phẩm, văn hóa phẩm có nội dung cổ vũ, tuyên truyền, phổ biến về bất bình đẳng giới, định kiến giới; buộc tháo dỡ hoặc xóa sản phẩm quảng cáo có nội dung cổ vũ, tuyên truyền, phổ biến về bất bình đẳng giới, định kiến giới; yêu cầu cơ quan, tổ chức, cá nhân đã ban hành các quy định, quy chế có sự phân biệt đối xử về giới sửa đổi, hủy bỏ các văn bản đó hoặc đề nghị cơ quan có thẩm quyền hủy bỏ các văn bản đó.

4.2.5.3. Xử lý hình sự

Xử lý hình sự được áp dụng đối với các hành vi vi phạm pháp Luật Bình đẳng giới mà hành vi vi phạm cấu thành tội phạm được quy định trong Bộ luật hình sự. Khác với xử lý hành chính, trách nhiệm hình sự chỉ đặt ra đối với cá nhân. Do vậy, xử lý về hình sự là xử lý đối với cá nhân có hành vi vi phạm pháp Luật Bình đẳng giới mà hành vi vi phạm cấu thành tội phạm được quy định trong Bộ luật Hình sự. Bộ luật Hình sự số 100/2015/QH13 ngày 27 tháng 11 năm 2015 của Quốc hội, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2018, được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 12/2017/QH14 ngày 20 tháng 6 năm 2017 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của BLHS số 100/2015/QH13,

có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2018. Bộ luật Hình sự năm 2015 được xác định là sửa đổi căn bản và toàn diện. Trong tổng số 426 Điều của Bộ luật thì có 72 Điều mới, 362 Điều được sửa đổi, 17 Điều giữ nguyên, 07 Điều bãi bỏ. Một trong những điểm mới cơ bản cần chú ý trong nhóm Các tội xâm phạm quyền tự do của con người, quyền tự do, dân chủ của công dân tại Chương XV là Tội xâm phạm quyền bình đẳng giới theo đó xâm phạm quyền bình đẳng của phụ nữ, được hiểu là hành vi dùng vũ lực hoặc hành vi nghiêm trọng khác cản trở phụ nữ tham gia hoạt động chính trị, kinh tế, khoa học, văn hóa, xã hội là (Điều 165)⁴⁰.

Bộ luật Hình sự năm 2015 có các quy định về bảo vệ quyền đặc thù của phụ nữ như bảo vệ thiên chức làm mẹ của phụ nữ ở địa vị là đối tượng bị xâm hại của tội phạm. Bộ luật Hình sự 2015 quy định phạm tội đối với “phụ nữ có thai” là tình tiết tăng nặng trách nhiệm hình sự (điểm i khoản 1 Điều 52) và trong rất nhiều trường hợp, phạm tội với “phụ nữ mà biết là có thai” là tình tiết định khung tăng nặng, như: Tội giết người (điểm c khoản 1 Điều 123); Tội cố ý gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của người khác (khoản 1 Điều 134); Tội hành hạ người khác (khoản 2 Điều 140); Tội lây truyền HIV cho người khác (khoản 2 Điều 148); Tội cướp tài sản (khoản 2 Điều 168)...; Bộ luật Hình sự năm 2015 còn quy định về bảo vệ quyền đặc thù của phụ nữ về thiên chức làm mẹ của phụ nữ ở địa vị là chủ thể của tội phạm: “phụ nữ có thai” là tình tiết giảm nhẹ trách nhiệm hình sự (điểm n khoản 1 Điều 51); Tội giết hoặc vứt bỏ con mới đẻ (Điều 124).

Bộ luật Hình sự năm 2015 cũng quy định bảo vệ những quyền con người dễ bị xâm hại do chủ thể quyền là phụ nữ như: Bảo vệ quyền tự do và an toàn về tình dục của phụ nữ được thể hiện rõ nét nhất trong Chương XIV “Các tội xâm phạm tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của con người” trong đó Bộ luật Hình sự năm 2015 sửa đổi, bổ sung cơ bản cấu thành của Tội mua bán người

⁴⁰ Trước đây được quy định tại Điều 130 Bộ luật Hình sự năm 1999, sửa đổi năm 2009 về tội xâm phạm quyền bình đẳng của phụ nữ.

và Tội mua bán người dưới 16 tuổi theo tinh thần Nghị định thư về phòng, chống buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em. Vấn đề bảo vệ quyền tự do hôn nhân của phụ nữ thể hiện tại Chương XVII “Các tội xâm phạm chế độ hôn nhân và gia đình”.

Như vậy, cá nhân có hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới bị xử lý hình sự nêu hành vi vi phạm cấu thành tội phạm được quy định trong Bộ luật Hình sự. Chế tài hình sự thể hiện tính nghiêm khắc đối với việc xử lý hành vi vi phạm, do đó cũng có ý nghĩa cao trong việc ngăn ngừa hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

4.2.5.4. Xử lý dân sự

Người thực hiện hành vi vi phạm pháp Luật Bình đẳng giới còn có thể phải bồi thường thiệt hại. Cơ quan, tổ chức, gia đình và cá nhân thực hiện hành vi vi phạm pháp Luật Bình đẳng giới gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật dân sự. Theo Bộ luật Dân sự năm 2015, trách nhiệm bồi thường thiệt hại bao gồm trách nhiệm bồi thường thiệt hại về vật chất, trách nhiệm bồi thường bù đắp tổn thất về tinh thần.

- Trách nhiệm bồi thường thiệt hại về vật chất: Người thực hiện hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới gây thiệt hại về sức khỏe, tính mạng hoặc tài sản cho người khác phải thực hiện trách nhiệm bù đắp về tổn thất vật chất thực tế, tính được thành tiền cho người bị thiệt hại. Khoản bù đắp này bao gồm tổn thất về tài sản, chi phí hợp lý để ngăn chặn, hạn chế khắc phục thiệt hại, thu nhập thực tế bị mất hoặc bị giảm sút.

- Trách nhiệm bồi thường bù đắp tổn thất về tinh thần: Người thực hiện hành vi vi phạm pháp Luật Bình đẳng giới gây thiệt hại về tinh thần cho người khác do xâm phạm đến tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín của người đó thì ngoài việc phải chấm dứt hành vi vi phạm, xin lỗi, cải chính công khai còn phải bồi thường một khoản tiền để bù đắp tổn thất về tinh thần cho người bị thiệt hại.

Như vậy, người thực hiện hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới ngoài việc chịu sự xử lý hành chính hoặc hình sự tùy theo

tính chất, mức độ của hành vi vi phạm còn phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại nếu hành vi vi phạm gây thiệt hại. Các chế tài xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới theo quy định của pháp luật hiện hành thực sự là những công cụ sắc bén để chúng ta bảo đảm bình đẳng giới.

CÂU HỎI ÔN TẬP CHƯƠNG 4

1. Ông A có hành vi bạo lực gia đình đối với vợ và các con. Hành vi của ông A có thể bị xử lý bằng những hình thức nào để bảo đảm bình đẳng giới? Trên cơ sở những văn bản pháp luật nào?

2. Bà Hồng thành lập Công ty kinh doanh dịch vụ môi giới hôn nhân. Hành vi của bà Hồng có vi phạm pháp Luật Bình đẳng giới không? Nếu có hình thức xử lý như thế nào?

3. Trình bày khái niệm vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Lấy ví dụ minh họa. Hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới được xử lý như thế nào?

TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Văn bản quy phạm pháp luật

1. Hiến pháp năm 2013.
2. Luật Bình đẳng giới 2006.
3. Luật Phòng, chống bạo lực gia đình năm 2007.
4. Bộ luật Dân sự năm 2015.
5. Bộ luật Hình sự năm 2015 sửa đổi, bổ sung 2017.
6. Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019.
7. Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014.
8. Luật Doanh nghiệp năm 2014.
9. Luật Tổ chức Quốc hội năm 2014.
10. Luật Tổ chức chính quyền địa phương 2015.
11. Luật Giáo dục năm 2005, Luật Giáo dục năm 2019.
12. Luật trẻ em năm 2016.
13. Công ước của Liên hợp quốc và pháp luật Việt Nam về xóa bỏ phân biệt đối xử với phụ nữ, Bộ Tư pháp, Viện Khoa học pháp lý, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2004.
14. Tuyên bố của Liên hợp quốc về việc loại bỏ bạo lực đối với phụ nữ.
15. Tuyên bố và Cương lĩnh hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ đến năm 2000 (Cương lĩnh Bắc Kinh, Trung Quốc).
16. Văn kiện "Phụ nữ năm 2000: Bình đẳng-Phát triển và Hòa bình cho thế kỷ 21".
17. Nghị định số 55/2009/NĐ-CP ngày 10/6/2009 quy định xử phạt vi phạm về bình đẳng giới.
18. Nghị định số 70/2008/NĐ-CP ngày 04/6/2008 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bình đẳng giới.
19. Nghị định số 48/2009/NĐ-CP ngày 19/5/2009 quy định về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới.

II. Nguồn khác

A. Tài liệu tiếng Việt

1. Trần Thị Vân Anh, Lê Ngọc Hùng (1996), Phụ nữ, giới và phát triển, Nxb Phụ nữ, Hà Nội.

2. Phạm Thị Kim Anh (2020), “Giảm công việc chăm sóc không lương để tăng cơ hội cho phụ nữ”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước điện tử*, đăng ngày 06/06/2018, truy cập ngày 12/05/2020, [https://tcnn.vn/news/detail/40172/\[Download\]all.html](https://tcnn.vn/news/detail/40172/[Download]all.html)

3. Nguyễn Việt Cường (2019), “Bất ngờ tỉ lệ đàn ông Việt rửa bát giúp vợ mỗi ngày và mức thu nhập”, Báo Lao động điện tử, ngày đăng 11/01/2019, ngày cập nhật 12/05/2020, <https://laodong.vn/xa-hoi/bat-ngo-ti-le-dan-ong-viet-rua-bat-giup-vo-moi-ngay-va-muc-thu-nhap-651607.lido>

4. Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ (2013), Đánh giá về tình hình phụ nữ trong hệ thống Tư pháp hình sự ở Việt Nam, Hà Nội: tháng 7/2013.

5. Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ (2017), Báo cáo nghiên cứu “Tiếp cận tư pháp hình sự của phụ nữ bị bạo lực ở Việt Nam Nghiên cứu nhận thức của phụ nữ về công lý”, tháng 4/2017. https://vietnam.un.org/sites/default/files/2019-08/Perception_survey_-VN-FINAL_-8_Dec.pdf

6. Chương trình Phát triển Liên Hợp quốc (2019), Báo cáo Phát triển con người 2019 tiêu đề “Bất bình đẳng trong phát triển con người ở thế kỷ 21: Không chỉ thu nhập, mức trung bình và hiện tại”, Lễ công bố báo cáo tại Việt Nam ngày 09/12/2019, Hà Nội.

7. Lê Ngọc Hùng, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (đồng chủ biên), Nguyễn Đình Tấn, Nguyễn Quý Thành (2000), Xã hội học về giới và phát triển, Nxb Đại học quốc gia, Hà Nội.

8. Lê Ngọc Hùng (2006), “*Dự thảo Luật Bình đẳng giới nhìn từ góc độ khoa học*”, Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới, Viện Gia đình và giới, Viện Khoa học xã hội Việt Nam, số 1/2006.

9. Hồ Chí Minh (2000), Toàn tập, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
10. Mạng lưới Giới và Phát triển (2014), Chăm sóc không lương: Ưu tiên cho các mục tiêu hậu 2015, tóm tắt chính sách số 6, tháng 7/2014.
11. Nguyễn Thị Mùi (2020), “*Quyền tiếp cận đất đai của phụ nữ thông qua hoạt động cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất*”, Tạp chí Tổ chức nhà nước, ngày đăng 07/11/2019, cập nhật ngày 08/05/2020, <https://tcnn.vn/news/detail/45684/Quyen-tiep-can-dat-dai-cua-phu-nu-thong-qua-hoat-dong-cap-giay-chung-nhan-quyen-su-dung-dat.html>
12. Phạm Ngọc Nhân, Lê Trần Thanh Liêm, Đỗ Ngọc Diễm Phương (2014), “*Vấn đề giới trong phân công lao động phát triển kinh tế nông hộ trên địa bàn huyện Phụng Hiệp - Tỉnh Hậu Giang*”, Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ, Phần C: Khoa học Xã hội, Nhân văn và Giáo dục: 33 (2014): 122-127.
13. Lê Thị Chiêu Nghi (2001), Giới và dự án phát triển, Nxb Tp Hồ Chí Minh, tp Hồ Chí Minh.
14. Báo cáo nghiên cứu chính sách của Ngân hàng thế giới (2001), “Đưa vấn đề giới vào phát triển”, Nxb Văn hóa – Thông tin, Hà Nội.
15. Ngân hàng thế giới (2005), Chuẩn bị cho tương lai: các chiến lược ưu tiên nhằm thúc đẩy bình đẳng giới ở Việt Nam, Hà Nội,
16. Nhóm giới và phát triển cộng đồng – GenComnet (2006), Báo cáo của các tổ chức phi chính phủ về việc thực hiện công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW) tại Việt Nam, Hà Nội.
17. Hoàng Bá Thịnh (2008), Giáo trình Xã hội học về giới, Trường Đại học khoa học xã hội và nhân văn, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
18. Nguyễn Thị Phương (2017), “*Từ “Phụ nữ trong phát triển” đến “Giới và phát triển” với vấn đề tham gia chính trị của phụ nữ ở Việt Nam*”, Tạp chí Cộng sản điện tử, ngày 07/03/2017, <http://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nguyen-cu/-/2018/43836/tu-%E2%80%9Cphu-nu-trong-phat-trien%E2%80%9D-den-%E2%80%9Cgioi-va-phat-trien%E2%80%9D-voi-van-de-tham-gia-chinh-tri-cua-phu-nu-o-viet-nam.aspx>.

19. Lê Thị Quý (2020), “*Bình đẳng giới và xã hội hiện đại*”, Tạp chí Tổ chức nhà nước điện tử, Ngày đăng 11/12/2019, Ngày cập nhật 08/05/2020, <https://tcnn.vn/news/detail/45939/Binh-dang-gioi-va-xa-hoi-hien-dai.html>

20. Trường Đại học Luật Hà Nội (1999), *Từ điển giải thích thuật ngữ Luật học phần Pháp luật hành chính và Tổ tụng hành chính*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.

21. Tổ chức Lao động quốc tế ILO (2017), “*Tỷ lệ người Việt muốn phụ nữ ở nhà nội trợ cao hơn trung bình thế giới: ILO-Gallup*”, ngày đăng 09/03/2017, ngày cập nhật 12/05/2020.

22. Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam (2004), *Giáo trình dành cho giảng viên về lồng ghép giới trong hoạch định và thực thi chính sách*, Nxb Phụ nữ, Hà Nội.

23. Nguyễn Như Ý (1998), *Đại từ điển tiếng Việt*, NXB Văn hóa thông tin, Hà Nội.

B. Tài liệu tiếng Pháp

24. Régine Pernoud (1982), Christine de Pisan, Calmann-Lévy, Paris.

25. Thérèse Moreau (2003), “*Promenade en Féminie: Christine de Pisan, un imaginaire au féminin*”, *Revue francophone internationale Nouvelles Questions Féministes*, 2003/2 (Vol. 22), pages 14 à 27.

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC HUẾ

07 Hà Nội, TP. Huế - Điện thoại: 0234.3834486

Website: <http://huph.hueuni.edu.vn/>

Chịu trách nhiệm xuất bản

Q. Giám đốc: TS. Trần Bình Tuyên

Chịu trách nhiệm nội dung

Q. Tổng biên tập: TS. Nguyễn Chí Bảo

Thẩm định nội dung

PGS.TS. Đoàn Đức Lương

Biên tập viên

Tôn Nữ Quỳnh Chi

Biên tập kỹ thuật

Trần Dương Hoàng Long

Trình bày, minh họa

Minh Hoàng

Sửa bản in

Quỳnh Chi

Đối tác liên kết xuất bản

Viện Đào tạo Mở và Công nghệ thông tin, Đại học Huế, 05 Hà Nội,
thành phố Huế

GIÁO TRÌNH LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI

In 352 bản khổ 16×24cm tại Công ty Cổ phần In Thuận Phát, 22 Tổ Hữu, phường Xuân Phú, thành phố Huế. Số xác nhận đăng ký xuất bản: 1735-2020/CXBIPH/1-22/ĐHH. Quyết định xuất bản số: 84/QĐ/ĐHH-NXB, cấp ngày 26 tháng 05 năm 2020. In xong và nộp lưu chiểu năm 2020.

Mã số ISBN: 978-604-974-430-3