

THỰC HIỆN LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI

Tài liệu tập huấn

TẬP I

TÀI LIỆU TẬP HUẤN VỀ THỰC HIỆN LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI

LỜI GIỚI THIỆU

Tháng 11 năm 2006, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã thông qua Luật Bình đẳng giới. Sự ra đời của Luật này thể hiện rõ sự cam kết của Việt Nam trong thúc đẩy bình đẳng giới và coi đó là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Chính phủ cũng đã giao trách nhiệm quản lý nhà nước về bình đẳng giới cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Để thực hiện Luật Bình đẳng giới, các cơ quan của Đảng, Quốc hội, các Bộ, ngành chủ chốt và các tổ chức đoàn thể, xã hội ở tất cả các cấp đều đóng vai trò quan trọng trong thực hiện, giám sát, đánh giá, báo cáo về việc triển khai thực hiện Luật này.

Tháng 3 năm 2009, Chương trình chung về Bình đẳng giới giữa Chính phủ Việt Nam và Liên hợp quốc với sự tài trợ của Chính phủ Tây Ban Nha đã được thực hiện nhằm nâng cao năng lực của các tổ chức cơ liên quan ở cấp quốc gia và cấp tỉnh trong thực hiện, giám sát, đánh giá và báo cáo tốt hơn về Luật Bình đẳng giới và Luật Phòng chống bạo lực gia đình. Trong khuôn khổ Chương trình chung, với sự hỗ trợ kỹ thuật của Quỹ Dân số Liên hợp quốc (UNFPA), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội với vai trò là cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới xây dựng bộ tài liệu tập huấn về Luật Bình đẳng Giới cho cán bộ làm công tác Đảng, các đại biểu dân cử (đại biểu Quốc hội, hội đồng nhân dân các cấp), cán bộ cơ quan quản lý nhà nước các cấp về bình đẳng giới cũng như cán bộ của các tổ chức đoàn thể các cấp chịu trách nhiệm thực thi và giám sát việc thực hiện Luật Bình đẳng giới. Mục tiêu của bộ tài liệu tập huấn nhằm: (i) Nâng cao năng lực cho những giảng viên nguồn về giới và bình đẳng giới của các cơ quan của Đảng, cơ quan của Quốc hội, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, các Bộ, ngành chủ chốt, cũng như cán bộ ở địa phương; (ii) Hỗ trợ các cơ quan, tổ chức thuộc các ngành, các cấp xây dựng được chương trình tập huấn cho cán bộ, nhân viên của mình; (iii) Nâng cao kỹ năng cho các cán bộ nói trên trong việc tổ chức thực hiện, giám sát, đánh giá và báo cáo việc thực hiện Luật Bình đẳng giới.

Bộ Tài liệu tập huấn gồm 2 tập; Tập I là Tài liệu tập huấn cung cấp những kiến thức cơ bản về giới và Luật Bình Đẳng giới, biện pháp thúc đẩy thực hiện Luật và các công cụ để giám sát, đánh giá và báo cáo việc thực hiện Luật bình đẳng giới. Tập II là Tài liệu hướng dẫn dành cho giảng viên, cung cấp các phương pháp và kỹ năng để tiến hành tập huấn dựa trên những nội dung đã được biên soạn ở Tập I.

Tập I có tiêu đề “*Tài liệu tập huấn về Thực hiện Luật Bình đẳng giới*” sẽ cung cấp cho người học những khái niệm, kiến thức cơ bản về Giới và pháp luật về bình đẳng giới. Những người sử dụng tập I sẽ là các cán bộ làm công tác Đảng, các đại biểu dân cử (đại biểu Quốc hội, hội đồng nhân dân các cấp), cán bộ cơ quan quản lý nhà nước các cấp về bình đẳng giới cũng như cán bộ của các tổ chức đoàn thể các cấp chịu trách nhiệm thực thi Luật Bình đẳng giới. Cụ thể tập I của tài liệu sẽ:

i) Hỗ trợ kiến thức cho các cán bộ làm công tác Đảng trong việc chỉ đạo ban hành các chủ trương và tuyên truyền thực hiện Luật Bình đẳng Giới.

ii) Hỗ trợ kiến thức cho các đại biểu dân cử (Quốc hội và Hội đồng nhân dân cấp tỉnh) lồng ghép giới trong các văn bản quy phạm pháp luật và theo dõi, giám sát việc thực hiện Luật Bình đẳng giới.

iii) Hỗ trợ kiến thức cho các cán bộ quản lý nhà nước về bình đẳng giới trong việc thực hiện, theo dõi, đánh giá và báo cáo tình hình thực hiện Luật Bình đẳng giới ở các cấp.

Cấu trúc nội dung của Tập I như sau:

Phần 1: Khái niệm cơ bản, chính sách và pháp luật về bình đẳng giới

Phần 2: Các biện pháp đảm bảo bình đẳng giới

Phần 3: Tám lĩnh vực trong Luật Bình đẳng giới

Phần 4: Vai trò, trách nhiệm của các bên liên quan trong việc thực hiện bình đẳng giới

Phần 5: Giám sát và công tác báo cáo về việc thực hiện pháp luật bình đẳng giới

Tập II có tiêu đề “*Tài liệu hướng dẫn tập huấn về Thực hiện Luật Bình đẳng giới*” nhằm cung cấp kỹ năng cho hướng dẫn viên về cách thức chuẩn bị, thực hiện tập huấn về những nội dung ở Tập I. Tập II cũng bao gồm phương pháp tập huấn, kỹ năng đào tạo nhằm tăng cường sự chủ động tham gia của người học vào quá trình học tập như thảo luận nhóm, làm bài tập tình huống. Mỗi phần sẽ có bố cục chương trình tập huấn mẫu, hướng dẫn các hoạt động đào tạo, các bài tập tình huống. Tập II chủ yếu dành cho các giảng viên nguồn của các cơ quan của Đảng, Quốc hội, các Bộ, ngành chủ chốt và các tổ chức đoàn thể, xã hội ở tất cả các cấp - những cơ quan chịu trách nhiệm thực thi Luật Bình đẳng giới.

Cấu trúc nội dung của Tập II như sau:

Phần 1: Hướng dẫn sử dụng tài liệu, gồm: (i) Giới thiệu tài liệu; và (ii) Gợi ý về phương pháp tập huấn và kỹ năng cho tập huấn viên

Phần 2: Chương trình tập huấn mẫu

Phần 3: Các chuyên đề

LỜI CẢM ƠN

Ban Quản lý Dự án Ô Chương trình chung về Bình đẳng giới giữa Chính phủ Việt Nam và Liên hợp quốc của Bộ Lao Động, Thương binh và Xã hội xin chân thành cảm ơn Chính Phủ Tây Ban Nha thông qua Quỹ Hỗ trợ các Mục tiêu Thiên niên kỷ và UNFPA đã hỗ trợ tài chính, kỹ thuật, chỉ đạo và đóng góp ý kiến trong quá trình biên soạn Bộ tài liệu tập huấn này

Ban Quản lý dự án xin chân thành cảm ơn sự tham gia biên soạn của nhóm tư vấn thuộc Trung Tâm Phát triển và Hội nhập (CDI) đã biên soạn tài liệu và đặc biệt là sự đóng góp ý kiến của Trung tâm Hỗ trợ và Nâng cao năng lực phụ nữ (CEPEW) đã góp ý cho bộ tài liệu. Đặc biệt, xin cảm ơn sự góp ý và tham gia của bà Aya Matsuura, Chuyên gia Giới của Chương trình chung về Bình đẳng giới giữa Chính phủ Việt Nam và Liên hợp quốc, bà Nguyễn Thị Diệu Hồng, Phó giám đốc Ban Quản lý Dự án Ô

Bộ tài liệu này được biên soạn trong thời gian ngắn, mang tính thử nghiệm nên không thể tránh khỏi thiếu sót. Ban Quản lý Dự án Ô trân trọng mọi ý kiến đóng góp để tiếp tục hoàn thiện bộ tài liệu này.

MỤC LỤC

LỜI GIỚI THIỆU	2
LỜI CẢM ƠN	4
PHẦN I. KHÁI NIỆM CƠ BẢN, CHÍNH SÁCH VÀ PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI	8
1.1 Một số khái niệm cơ bản	8
1.2 Ý nghĩa, tầm quan trọng của bình đẳng giới	9
1.2.1 Bình đẳng giới và quyền con người	9
1.2.2 Tầm quan trọng của bình đẳng giới	10
1.3 Chính sách và pháp luật về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ	11
1.3.1 Pháp luật quốc tế về bình đẳng giới và quyền của phụ nữ	11
1.3.2 Hệ thống pháp luật quốc gia về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ	15
PHẦN II. CÁC BIỆN PHÁP BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI	19
2.1 Giới thiệu	19
2.2 Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới	19
2.2.1 Khái niệm và các biện pháp cụ thể	19
2.2.2 Triển khai thực hiện biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới	21
2.2.3 Trách nhiệm của các bên liên quan trong thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới	22
2.3 Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật	23
2.3.1 Khái niệm	23
2.3.2 Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong đề nghị, kiến nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật	24
2.3.3 Trách nhiệm của cơ quan chủ trì soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật	25
2.3.4 Trách nhiệm của cơ quan thẩm định văn bản quy phạm pháp luật đối với việc đánh giá lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật	27
2.4 Thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới	27
2.4.1 Yêu cầu đối với nội dung và hình thức thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới	27
2.4.2 Nội dung thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới	28
2.4.3 Hình thức thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới	28
2.4.5 Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới	29

2.5 Kế hoạch hành động về bình đẳng giới	30
2.6 Bảo đảm nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới	37
PHẦN III. TÁM LĨNH VỰC TRONG LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI	39
3.1 Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị	39
3.2 Bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế	41
3.3 Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động	43
3.4 Bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo	44
3.5 Bình đẳng giới trong lĩnh vực khoa học và công nghệ	49
3.6 Bình đẳng giới trong lĩnh vực văn hóa, thông tin, thể dục, thể thao	49
3.7 Bình đẳng giới trong lĩnh vực y tế	50
3.8 Bình đẳng giới trong lĩnh vực gia đình	50
PHẦN IV. VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC BÊN LIÊN QUAN TRONG VIỆC THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI	54
4.1 Vai trò, trách nhiệm của Quốc hội	54
4.2 Vai trò, trách nhiệm của Chính phủ	54
4.3 Vai trò, trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới – Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	55
4.4 Vai trò, trách nhiệm của các Bộ, cơ quan ngang Bộ	56
4.5 Vai trò, trách nhiệm của Ủy ban nhân dân các cấp	56
4.6 Vai trò, trách nhiệm của các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội	57
4.7 Vai trò, trách nhiệm của Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam	57
4.8 Vai trò, trách nhiệm của gia đình	58
4.9 Vai trò, trách nhiệm của công dân	58
4.10 Phối hợp thực hiện quản lý nhà nước về bình đẳng giới	58
4.10.1 Nguyên tắc phối hợp thực hiện quản lý nhà nước về bình đẳng giới	58
4.10.2 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	59
4.10.3 Phối hợp trong việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật	59
4.10.4 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	60
4.10.5 Phối hợp trong việc thống kê, thu thập, cung cấp thông tin, số liệu về giới và bình đẳng giới	60
4.10.6 Phối hợp trong việc xây dựng các báo cáo quốc gia về bình đẳng giới	61
4.10.7 Phối hợp trong việc bảo đảm điều kiện về nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới	61

PHẦN V. GIÁM SÁT VÀ CÔNG TÁC BÁO CÁO VỀ VIỆC THỰC HIỆN PHÁP LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI	62
5.1 Giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới	62
5.1.1 Trách nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới của Ủy ban thường vụ Quốc hội:	62
5.1.2 Trách nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới của Hội đồng dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội	62
5.1.3 Trách nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới của Ủy ban về các vấn đề xã hội	63
5.1.4 Trách nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới của đại biểu Quốc hội	63
5.2 Công tác báo cáo việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới	64
5.2.1 Chuẩn bị báo cáo	65
5.2.2 Kết cấu của một báo cáo	65
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	66

PHẦN I

KHÁI NIỆM CƠ BẢN,

CHÍNH SÁCH VÀ PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

1.1 MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN

Để thực hiện hiệu quả Luật Bình đẳng giới, trước hết cần hiểu rõ các khái niệm và thuật ngữ cơ bản về giới. Phần này sẽ giới thiệu các khái niệm và thuật ngữ được sử dụng trong Luật Bình đẳng giới với các ví dụ cụ thể, cũng như giới thiệu thêm việc sử dụng những khái niệm và thuật ngữ này trong các tài liệu và ấn phẩm của quốc tế có liên quan khác nhằm hỗ trợ và bổ sung kiến thức trong thực tiễn triển khai thực hiện Luật.

1. Giới tính

Chỉ các đặc điểm sinh học của nam, nữ

Khoản 2 Điều 5 Luật Bình đẳng giới

Giới tính chỉ sự khác biệt phổ biến về mặt sinh học giữa phụ nữ và nam giới và rất khó thay đổi. *Vi dụ:* Phụ nữ ở mọi nơi trên thế giới, ở nông thôn hay thành thị đều giống nhau ở chức năng mang thai và sinh con và chỉ có họ mới có thể mang thai và sinh con. Còn chỉ có nam giới mới có khả năng tạo ra tinh trùng.

2. Giới

Chỉ đặc điểm, vị trí, vai trò của nam và nữ trong tất cả các mối quan hệ xã hội

Khoản 1 Điều 5 Luật Bình đẳng giới

Đề cập đến những khác biệt và mối quan hệ xã hội giữa phụ nữ và nam giới. Nói cách khác, giới đề cập đến các quan niệm, thái độ, hành vi, mối quan hệ và tương quan về địa vị xã hội của phụ nữ và nam giới trong một bối cảnh xã hội cụ thể, do học hỏi mà có, có thể thay đổi theo thời gian và có rất nhiều khác biệt giữa các nền văn hóa và khu vực địa lý.

3. 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.

Khoản 4 Điều 5 Luật Bình đẳng giới

Là những quan điểm mà mọi người cho rằng nam giới và phụ nữ có khả năng thực hiện.

Vi dụ: Phụ nữ thường được cho rằng chăm sóc gia đình tốt hơn, còn nam giới có khả năng lãnh đạo tốt hơn. Vì vậy, mặc dù Luật Bảo hiểm xã hội đã có quy định cho phép người lao động cả nam và nữ được hưởng chế độ ốm đau khi có con dưới bảy tuổi bị ốm¹, trên thực tế vẫn chỉ có lao động nữ hưởng chính sách này.

¹ Điều 21 và Điều 22 Luật Bảo hiểm xã hội

4. 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

Khoản 5 Điều 5 Luật Bình đẳng giới

Trong Công ước của Liên hợp quốc về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW), thuật ngữ “*phân biệt đối xử đối với phụ nữ*” có nghĩa “*là bất kỳ sự phân biệt, loại trừ hay hạn chế nào được đề ra dựa trên cơ sở giới tính, mà có tác dụng hoặc nhằm mục đích làm tổn hại hoặc vô hiệu hóa việc phụ nữ, bất kể tình trạng hôn nhân của họ như thế nào, được công nhận, hưởng thụ, hay thực hiện quyền con người và tự do cơ bản trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa, dân sự hay bất kể lĩnh vực nào khác, trên cơ sở bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ*” (Điều 1).

Như vậy, thuật ngữ phân biệt đối xử về giới được quy định trong Luật Bình đẳng giới của Việt Nam đã được xây dựng trên cơ sở thuật ngữ này. Công ước CEDAW còn nêu rõ phân biệt đối xử có thể trực tiếp hoặc gián tiếp.

5. 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

Khoản 3 Điều 5 Luật Bình đẳng giới

Bình đẳng giới có nghĩa là những ứng xử, những khát vọng và những nhu cầu khác nhau của phụ nữ và nam giới đều được cân nhắc, đánh giá và ủng hộ như nhau. Bình đẳng giới không có nghĩa phụ nữ và nam giới phải trở thành như nhau, nhưng các quyền, trách nhiệm và các cơ hội của họ sẽ không phụ thuộc vào họ sinh ra là nam giới hay phụ nữ.

Bình đẳng giới bao hàm (i) Bình đẳng về quyền; (ii) Bình đẳng về tiếp cận và kiểm soát nguồn lực; (iii) Bình đẳng về sự tham gia và ra quyết định và (iv) Bình đẳng về thụ hưởng những thành quả và lợi ích.

Bình đẳng giới là mục tiêu nhằm xóa bỏ sự phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình².

1.2 Ý NGHĨA, TẦM QUAN TRỌNG CỦA BÌNH ĐẲNG GIỚI

1.2.1 Bình đẳng giới và quyền con người

Quyền con người là những quyền cơ bản và tuyệt đối mà mọi con người đều được hưởng. Những quyền này công nhận tính dễ tổn thương của con người trong dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội và văn hóa và tạo ra sự bảo vệ cho họ. Mỗi một con người đều được hưởng những quyền lợi này cho dù mức độ mà họ được hưởng khác nhau theo từng quốc gia.

² Điều 4 Luật Bình đẳng giới

Theo tiêu chuẩn quốc tế, hầu hết nhưng không phải tất cả các quyền của con người được mô tả trong Tuyên ngôn về nhân quyền (1948). Ở cấp quốc gia, những quyền cơ bản của con người được quy định trong Hiến pháp hoặc các Bộ luật, Luật khác của quốc gia đó. Rất nhiều quyền con người được Hiến pháp của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam điều chỉnh, trong đó có *quyền tham gia quản lý Nhà nước và xã hội, quyền được bầu cử và ứng cử, quyền làm việc, quyền tự do kinh doanh, quyền học tập, nghiên cứu khoa học, quyền được hưởng chế độ bảo vệ sức khỏe, quyền bình đẳng ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình, quyền bất khả xâm phạm về thân thể*³. Những quyền này và nhiều quyền khác trong Hiến pháp có hiệu lực với mọi công dân Việt Nam bất kể giới tính của họ.

Tuy nhiên, các quyền con người của phụ nữ thường bị vi phạm bởi những quy tắc, lệ thói hoặc định kiến của xã hội. Vì vậy, đôi khi có một sự miễn cưỡng trong (i) thực hiện quyền bình đẳng của phụ nữ và nam giới trong mọi lĩnh vực của cuộc sống và trong (ii) áp dụng những điều luật hiện hành. Sẽ rất hữu ích khi mọi công dân, cả phụ nữ và nam giới được tuyên truyền giáo dục về luật pháp, quy tắc cũng như các quyền con người, đặc biệt quyền bình đẳng ngang nhau để cùng ủng hộ cho những sự thay đổi hướng tới cùng thụ hưởng đầy đủ lợi ích và thành quả của công cuộc phát triển của đất nước.

1.2.2 Tầm quan trọng của bình đẳng giới

Nói đến bình đẳng giới về cơ bản là nói đến *sự bình đẳng về quyền của phụ nữ với nam giới*. Hay nói cách khác, cốt lõi của vấn đề quyền con người của phụ nữ chính là sự bình đẳng về vị thế, cơ hội và các quyền của phụ nữ với nam giới. Chính vì vậy, ở góc độ chung nhất, đấu tranh cho bình đẳng giới cũng chính là đấu tranh cho các quyền con người của phụ nữ và ngược lại. Mối liên hệ giữa hai vấn đề bình đẳng giới và quyền con người của phụ nữ khăng khít đến mức đôi khi chúng được sử dụng thay thế cho nhau, mặc dù trên thực tế, việc thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ, thúc đẩy các quyền con người của phụ nữ có những khác biệt nhất định về tính chất, hướng tiếp cận và biện pháp sử dụng

Trên phương diện pháp lý quốc tế, vấn đề bảo vệ phụ nữ đã trở thành nội dung của nhiều công ước quốc tế từ đầu thế kỷ XX. Mặc dù vậy, quyền bình đẳng của phụ nữ mới chỉ được chính thức đề cập trong pháp luật quốc tế kể từ khi Liên hợp quốc ra đời. Hiến chương Liên hợp quốc năm 1945 lần đầu tiên khẳng định sự *“bình đẳng về các quyền giữa phụ nữ và nam giới”* trong Lời nói đầu. Tuyên ngôn toàn 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 khác⁴. Nguyên tắc bình đẳng nam nữ cũng được khẳng định trong cả hai Công ước quốc tế quan trọng nhất về quyền con người năm 1966 là Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR) và Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR)⁵. Các văn kiện kể trên bước đầu đã xác lập vị thế chủ thể bình đẳng của quyền con người của phụ nữ so với nam giới, nhưng chưa đưa ra được

³ Các Điều 53 – 63 và Điều 71 của Hiến pháp 1992

⁴ Điều 1 và Điều 2

⁵ Lời nói đầu và các Điều 2 và Điều 3 của hai Công ước

những giải pháp để bảo đảm cho phụ nữ được thụ hưởng đầy đủ các quyền bình đẳng đó trên thực tế. Vì vậy, năm 1967, Liên hợp quốc đã thông qua Tuyên bố về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ là nền tảng cho sự ra đời của Công ước về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) vào ngày 18 tháng 12 năm 1979.

Nguyên tắc bình đẳng trong đó có bình đẳng giới được ghi nhận ngay trong Hiến pháp đầu tiên của nước Việt Nam - Hiến pháp năm 1946, theo đó *“Tất cả quyền lực trong nước là của toàn thể nhân dân Việt Nam, không phân biệt nòi giống, gái trai, giàu nghèo, giai cấp, tôn giáo”*⁶ và *“đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện”*⁷. Bình đẳng nam nữ từ đó trở thành một trong những nguyên tắc xuyên suốt trong tất cả các Hiến pháp về sau (Hiến pháp năm 1959, năm 1980 và năm 1992) của Việt Nam.

Việt Nam thuộc vào nhóm quốc gia sớm tham gia CEDAW. Nhà nước Việt Nam ký Công ước này vào ngày 29 tháng 7 năm 1980 và phê chuẩn vào ngày 17 tháng 2 năm 1982. Từ khi tham gia đến nay, Việt Nam đã rất nỗ lực và đã đạt được nhiều thành tựu trong việc thực hiện Công ước. Một trong những thành tựu đó là hài hòa hệ thống pháp luật quốc gia với các nguyên tắc và quy định cơ bản của CEDAW.

Các tham vấn chuyên gia và số liệu thống kê cho thấy tình trạng bất bình đẳng giới ở nhiều nơi trên thế giới làm phụ nữ trở thành nhóm đối tượng dễ bị tổn thương vì ít được tiếp cận với các nguồn lực kinh tế và việc làm, các dịch vụ giáo dục, y tế, ít được tham gia trong đời sống chính trị và quản lý xã hội. Phụ nữ cũng thường chịu các hành vi bạo lực trên cơ sở giới⁸. Do vậy, tăng cường sự bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ là điều kiện tiên quyết cho sự phát triển kinh tế xã hội của một đất nước và là điều đúng đắn phải làm.

1.3 CHÍNH SÁCH VÀ PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VỊ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ

1.3.1 Pháp luật quốc tế về bình đẳng giới và quyền của phụ nữ

Có nhiều văn kiện quốc tế quy định và điều chỉnh các quyền con người của phụ nữ. Dưới đây là những văn kiện quan trọng được liệt kê theo thời gian gần đây nhất trở về trước.

Năm 1999: Nghị định thư không bắt buộc bổ sung Công ước CEDAW đề cập đến khả năng các cá nhân phụ nữ được khiếu nại lên Liên hợp quốc về việc họ bị vi phạm các quyền trong CEDAW.

Năm 1996: Chương trình hành động về phòng chống việc buôn bán người và bóc lột mại dâm người khác được Liên hợp quốc thông qua, nhấn mạnh việc bảo vệ những phụ nữ là nạn nhân của tình trạng buôn bán người và bóc lột tình dục.

Năm 1995: Hội nghị Thế giới lần thứ IV về phụ nữ thông qua Tuyên bố Bắc Kinh và Chương trình hành động

⁶ Điều 1 Hiến pháp 1946

⁷ Điều 9 Hiến pháp 1946

⁸ UNICEF, UNDP và Cục Thông tin Liên hợp quốc

Năm 1993: Hội nghị nhân quyền Thế giới lần II thông qua Tuyên bố Viên và chương trình hành động khẳng định quyền của phụ nữ là quyền con người - Tuyên ngôn về xóa bỏ những hành động bạo lực với phụ nữ

Năm 1992: Giới và quyền bình đẳng của phụ nữ được thảo luận trong Hội nghị Liên hợp quốc về môi trường và phát triển ở Rio de Janeiro.

Năm 1985: Hội nghị Thế giới lần thứ III về phụ nữ thông qua Chiến lược Nai-rô-bi đến năm 2000 và sự tiến bộ của phụ nữ.

Năm 1980: Hội nghị Thế giới lần thứ II về phụ nữ được tổ chức ở Copenhagen.

Năm 1979: Liên hợp quốc thông qua Công ước về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ

Năm 1975: Năm quốc tế phụ nữ Hội nghị Thế giới lần thứ I về phụ nữ thông qua được tổ chức ở Mê-hi-cô.

Năm 1974: Liên hợp quốc thông qua Tuyên bố về bảo vệ phụ và trẻ em trong trường hợp khẩn cấp và xung đột vũ trang.

Năm 1967: Liên hợp quốc thông qua Tuyên bố về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ

Năm 1962: Liên hợp quốc thông qua Công ước về kết hôn tự nguyện, tuổi tối thiểu khi kết hôn và việc đăng ký kết hôn.

Năm 1957: Liên hợp quốc thông qua Công ước về quốc tịch của phụ nữ khi kết hôn.

Năm 1952: Liên hợp quốc thông qua Công ước về các quyền chính trị của phụ nữ

Năm 1949: Liên hợp quốc thông qua Công ước về trấn áp việc buôn bán người và bóc lột mại dâm người khác.

Năm 1948: Liên hợp quốc thông qua Tuyên ngôn thế giới về nhân quyền trong đó khẳng định phụ nữ bình đẳng về quyền với nam giới.

Năm 1945: Hiến chương Liên hợp quốc khẳng định vị thế bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ

Các văn kiện kể trên đã xác lập một khuôn khổ pháp lý quốc tế nhằm đảm bảo vị thế bình đẳng của phụ nữ với nam giới. Tuy nhiên, phải đến khi Liên hiệp quốc thông qua Tuyên bố về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống phụ nữ năm 1967, là tiền đề của Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống phụ nữ, các biện pháp đảm bảo cho phụ

nữ được thụ hưởng đầy đủ các quyền con người mới được thiết lập và được nhiều quốc gia cam kết thực hiện.

a) Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống phụ nữ (CEDAW)

Công ước về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống phụ nữ được Đại Hội đồng Liên hợp quốc thông qua ngày 18 tháng 12 năm 1979 và có hiệu lực ngày 3 tháng 9 năm 1981. Tính đến tháng 8 năm 2008 đã có 185 quốc gia trên thế giới là thành viên của CEDAW. Việt Nam ký tham gia Công ước này ngày 29 tháng 7 năm 1980, phê chuẩn ngày 30 tháng 11 năm 1981 và chính thức có hiệu lực thi hành ngày 19 tháng 3 năm 1982. CEDAW là một trong 9 công ước quan trọng nhất trong hệ thống văn kiện quốc tế về quyền con người, và là văn kiện chủ chốt nhất trong số những văn kiện quốc tế tập trung vào vấn đề bình đẳng giới và quyền con người của phụ nữ.

Công ước này được thiết kế để chống lại sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ, xác định nhiều lĩnh vực cụ thể có ý nghĩa và quan trọng chống phân biệt đối xử đối với phụ nữ. Công ước chỉ rõ những mục tiêu cụ thể cũng như những công cụ cần thiết để tạo ra một xã hội an toàn mang tính toàn cầu, nơi mà phụ nữ có thể hưởng trọn sự bình đẳng đối với nam giới và do đó đảm bảo đầy đủ các quyền con người của họ.

CEDAW đã chỉ ra những lĩnh vực mà phụ nữ có thể bị phân biệt đối xử nặng nề trong việc hưởng thụ các quyền con người để từ đó yêu cầu các quốc gia thành viên xác định những cách thức hoặc biện pháp để xóa bỏ sự phân biệt đối xử đó. Mặc dù vậy, cần lưu ý là CEDAW *không quy định các quyền con người mới của phụ nữ*, vì các văn kiện quốc tế trước đó đã xác định phụ nữ và nam giới bình đẳng về vị thế và các quyền con người. Thay vào đó, CEDAW đề ra *những cách thức, biện pháp nhằm loại trừ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ trong việc hưởng thụ các quyền con người* mà họ đã được thừa nhận trong những văn kiện quốc tế trước đó. Cụ thể, CEDAW chỉ ra những lĩnh vực mà có sự phân biệt đối xử nặng nề với phụ nữ như hôn nhân gia đình, quan hệ dân sự, lao động việc làm, đời sống chính trị, giáo dục đào tạo, đồng thời xác định những cách thức, biện pháp để xóa bỏ những sự phân biệt đối xử đó.

Công ước gồm 6 chương và 30 điều có tính ràng buộc pháp lý nhằm đảm bảo quyền bình đẳng thực tế của phụ nữ, gồm:

Điều 1-6: Đề cập khái niệm phân biệt đối xử và cam kết của các Quốc gia đảm bảo quyền bình đẳng của phụ nữ, kể cả những biện pháp đặc biệt tạm thời và các biện pháp thích hợp để thay đổi khuôn mẫu giới về vai trò của phụ nữ và nam giới.

Điều 7-9: Quy định đảm bảo quyền bình đẳng của phụ nữ trong đời sống chính trị và khu vực công. Các quyền chính trị của phụ nữ là quyền bầu cử, ứng cử, tham gia xây dựng và thực hiện các chính sách của nhà nước, tham gia các chức vụ của nhà nước và tham gia các tổ chức chính trị, xã hội.

Điều 10-14: Xác định quyền bình đẳng của phụ nữ trong lĩnh vực kinh tế, văn hoá và xã hội. Các quốc gia cần đảm bảo cho phụ nữ có cơ hội được học tập, có việc làm, chăm sóc

sức khỏe, hưởng thù lao và phúc lợi xã hội, đặc biệt đảm bảo thực hiện các quyền cho phụ nữ nông thôn trong tham gia xây dựng và thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế xã hội, được tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm xã hội, tham gia các loại hình đào tạo, tiếp cận dịch vụ khuyến nông, vay vốn tín dụng, tham gia hoạt động cộng đồng.

Điều 15-16: Ghi rõ quyền bình đẳng của phụ nữ trước pháp luật, trong lĩnh vực dân sự, hôn nhân gia đình như hôn nhân tự nguyện, trách nhiệm làm cha mẹ, quyền và trách nhiệm như nhau khi quyết định số con, khoảng cách giữa các lần sinh, quyền như nhau trong lựa chọn nghề nghiệp, sở hữu, mua sắm, kiểm soát, sử dụng, hưởng thụ tài sản.

Điều 17-22: Quy định cơ chế thực hiện CEDAW như thành lập Ủy ban CEDAW, quy chế hoạt động của Ủy ban CEDAW, quy định định kỳ các quốc gia thành viên trình báo cáo quốc gia cho Ủy ban CEDAW.

Điều 23-30: Quy định hiệu lực thi hành CEDAW.

b) Các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế về bình đẳng giới

Các Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế tập trung chủ yếu vào lĩnh vực lao động, bao gồm Công ước số 100 về Trả công như nhau (năm 1951), Công ước số 111 về Phân biệt đối xử (việc làm và nghề nghiệp) (năm 1958), Công ước số 156 về Những người lao động với các trách nhiệm với gia đình (năm 1981) và Công ước số 183 về Bảo vệ thai sản (năm 2000).

Công ước số 100 về Trả công như nhau cho lao động làm công việc có giá trị ngang nhau kêu gọi các quốc gia thành viên phải bảo đảm việc áp dụng nguyên tắc trả lương như nhau cho người lao động nam và nữ khi họ làm những công việc có giá trị tương đương nhau. Công ước này thúc đẩy sự trả công công bằng cho lao động nam và lao động nữ khi họ làm không chỉ những công việc giống nhau mà cả những công việc có giá trị như nhau

Công ước số 111 - về Phân biệt đối xử Việc làm và Nghề nghiệp) đưa ra những tiêu chuẩn toàn diện để thúc đẩy bình đẳng về cơ hội và đối xử trong thế giới việc làm với mục tiêu là **bảo vệ tất cả mọi người chống lại phân biệt đối xử** trên cơ sở chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, dòng giống quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội trong việc làm và nghề nghiệp. Công ước bảo vệ không chỉ những người đã có việc làm hoặc tham gia trong một nghề, mà cả những người đang chuẩn bị làm việc, đang tìm kiếm việc làm hoặc gặp rủi ro mất việc làm. Công ước áp dụng với tất cả các lĩnh vực của hoạt động và bao trùm tất cả các nghề nghiệp và công việc ở cả khu vực công và tư, cũng như trong nền kinh tế phi chính thức. Công ước bao trùm không chỉ việc làm được trả công mà cả những công việc phụ thuộc và tự tạo.

Công ước số 156 về Những người lao động có trách nhiệm gia đình kêu gọi các quốc gia thành viên khi tham gia Công ước này cần tạo điều kiện trong mục tiêu chính sách, pháp luật quốc gia của nước mình cho những người lao động với các trách nhiệm gia đình đang làm việc hoặc muốn làm việc đều được quyền làm việc mà không bị phân biệt đối xử, không có mâu thuẫn giữa trách nhiệm công việc và trách nhiệm gia đình của họ.

Công ước 183 về Bảo vệ thai sản khuyến khích các quốc gia thành viên tăng cường hơn nữa vấn đề bảo vệ thai sản trong hệ thống pháp luật và thông lệ của quốc gia mình với các quy định cụ thể như bảo vệ sức khỏe, chế độ nghỉ thai sản, nghỉ ốm, bảo trợ việc làm và không phân biệt đối xử đối với lao động nữ trong thời gian mang thai và cho con bú.

Việt Nam đã và sẽ tiếp tục gia nhập các Công ước quốc tế về quyền con người và các Công ước của ILO. Việt Nam cũng đang nỗ lực trong việc nội luật hóa các Công ước quốc tế mà mình đã phê chuẩn vào hệ thống pháp luật quốc gia nhằm đảm bảo quyền bình đẳng thực chất của phụ nữ và nam giới.

1.3.2 Hệ thống pháp luật quốc gia về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ

Bình đẳng giới và quyền phụ nữ là quyền hiến định. Nguyên tắc bình đẳng đã được khẳng định ngay trong Hiến pháp Việt Nam năm 1946 “*tất cả các công dân Việt Nam đều ngang quyền về mọi phương diện chính trị, kinh tế, văn hoá*”⁹ và “*đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện*”¹⁰ và được tái khẳng định trong Hiến pháp năm 1992 “*công dân nam nữ có quyền ngang nhau về mọi mặt: chính trị, kinh tế, văn hoá và gia đình. Nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm nhân phẩm người phụ nữ*”¹¹.

Nội dung bình đẳng giới cũng được quy định trong các Luật và Bộ luật điều chỉnh các lĩnh vực của đời sống xã hội. Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội năm 1997 quy định “*công dân nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, trình độ văn hóa, nghề nghiệp, thời gian cư trú, đủ mười tám tuổi trở lên đều có quyền bầu cử và đủ 21 tuổi trở lên để có quyền ứng cử đại biểu Quốc hội*”¹². Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội năm 2001 còn quy định rõ “*số đại biểu Quốc hội là phụ nữ 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 để phụ nữ có số đại biểu thích đáng*”¹³. Trong lĩnh vực y tế, theo Luật Bảo vệ sức khỏe nhân dân năm 1989, “*công dân có quyền được bảo vệ sức khỏe, nghỉ ngơi, giải trí, rèn luyện thân thể; được bảo đảm vệ sinh trong lao động, vệ sinh dinh dưỡng, vệ sinh môi trường sống và được phục vụ về chuyên môn y tế*”¹⁴ và một trong những nguyên tắc trong hành nghề khám bệnh, chữa bệnh theo Luật Khám, chữa bệnh là “*bình đẳng, công bằng và không kỳ thị, phân biệt đối xử đối với người bệnh*”¹⁵. Về giáo dục, “*mọi công dân không phân biệt dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng, nam nữ, nguồn gốc gia đình, địa vị xã hội, hoàn cảnh kinh tế đều bình đẳng về cơ hội học tập*”¹⁶. Một trong những nguyên tắc cơ bản của chế độ hôn nhân và gia đình được quy định rõ trong Luật Hôn nhân và gia đình năm 2000 là “*vợ chồng bình đẳng*”¹⁷. Trong lĩnh vực lao động, Bộ luật Lao động quy định “*mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa*

⁹ Điều 6 Hiến pháp 1946

¹⁰ Điều 9 Hiến pháp 1946

¹¹ Điều 63 Hiến pháp 1992

¹² Điều 2

¹³ Điều 10

¹⁴ Điều 1

¹⁵ Điều 3

¹⁶ Điều 10 Luật Giáo dục 2005

¹⁷ Điều 2

chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo”¹⁸. Bộ luật Lao động còn có một chương dành riêng cho lao động nữ nhằm bảo vệ sức khỏe sinh sản của họ trong khi làm việc. Luật Bình đẳng giới đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá XI, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29 tháng 11 năm 2006 đánh dấu bước phát triển về thể chế và hệ thống hóa trách nhiệm của Nhà nước Việt Nam bằng việc tăng cường bình đẳng giới trong đời sống cá nhân và xã hội. Dưới đây là những nội dung cơ bản của Luật Bình đẳng giới năm 2006 và các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành Luật này. Những nội dung chi tiết sẽ được trình bày trong những phần tiếp theo của Tài liệu.

a) Luật Bình đẳng giới

Luật Bình đẳng giới 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 việc thực hiện bình đẳng giới và được áp dụng đối với cơ quan nhà nước, 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, tổ chức kinh tế, đơn vị sự nghiệp, đơn vị vũ trang nhân dân, gia đình và công dân Việt Nam; cũng như cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam, cá nhân nước ngoài cư trú hợp pháp tại Việt Nam.

Luật Bình đẳng giới có 6 Chương với 44 Điều, cụ thể như sau:

Chương I gồm 10 Điều (từ Điều 1 đến Điều 10) về những quy định chung, gồm phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng, giải thích từ ngữ, các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới, nội dung và cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới và các hành vi bị nghiêm cấm

Chương II gồm 8 Điều (từ Điều 11 đến Điều 18) về bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, gồm: 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 và gia đình.

Chương III gồm 6 Điều (từ Điều 19 đến Điều 24) về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, gồm các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới, lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới và nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới.

Chương IV gồm 10 Điều (từ Điều 25 đến Điều 34) về trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình và cá nhân trong việc thực hiện và đảm bảo bình đẳng giới.

Chương V gồm 8 Điều (từ Điều 35 đến Điều 42) về thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

Chương VI gồm 2 Điều (Điều 43 và Điều 44) về điều khoản thi hành, gồm: hiệu lực và hướng dẫn thi hành.

¹⁸ Điều 5

Luật Bình đẳng giới năm 2006 đã đưa ra các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới¹⁹ 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.

Luật Bình đẳng giới năm 2006 cũng xác định những điểm cốt yếu trong chính sách của Nhà nước Việt Nam về bình đẳng giới, bao gồm:

- Bảo đảm bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình; hỗ trợ và tạo điều kiện cho nam, nữ phát huy khả năng, có cơ hội như nhau để tham gia vào quá trình phát triển và thụ hưởng thành quả của sự phát triển.

- 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.

- Áp dụng những biện pháp thích hợp để xoá bỏ phong tục, tập quán lạc hậu cản trở thực hiện mục tiêu bình đẳng giới.

- Khuyến khích cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân tham gia các hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới.

- 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; hỗ trợ những điều kiện cần thiết để nâng chỉ số phát triển giới đối với các ngành, lĩnh vực và địa phương mà chỉ số phát triển giới thấp hơn mức trung bình của cả nước.

b) Các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành Luật Bình đẳng giới

Nghị định số 70/2008/NĐ-CP ngày 04 tháng 6 năm 2008 của chính phủ qui định chi tiết thi hành một số 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 với 4 Chương, 18 Điều.

Nghị định số 48/2009/ NĐ-CP ngày 19 tháng 5 năm 2009 của chính phủ về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới với 6 Chương, 23 Điều.

¹⁹ Điều 6 Luật Bình đẳng giới

Nghị định số 55/2009/NĐ-CP ngày 10 tháng 6 năm 2009 của chính phủ qui định xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới với 5 Chương, 29 Điều.

c) Các văn bản, chiến lược, chính sách khác liên quan đến Bình đẳng giới

Chương trình hành động của chính phủ giai đoạn đến năm 2020 thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27 tháng 4 năm 2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước (Ban hành kèm theo Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 01 tháng 12 năm 2009 của Chính phủ) với mục tiêu nâng cao nhận thức, trách nhiệm và hiệu quả quản lý của các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương đối với công tác phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới nhằm phấn đấu đến năm 2020, phụ nữ được nâng cao trình độ về mọi mặt, có trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế; có việc làm, được cải thiện rõ rệt về đời sống vật chất, văn hoá, tinh thần; tham gia ngày càng nhiều hơn vào công việc xã hội, bình đẳng trên mọi lĩnh vực; đóng góp ngày càng lớn hơn cho xã hội và gia đình. Phấn đấu để nước ta là một trong các quốc gia có thành tựu bình đẳng giới tiến bộ nhất của khu vực.

Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 (được phê duyệt tại Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24 tháng 12 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ) với Mục tiêu tổng quát là đến năm 2020, về cơ bản, bảo đảm bình đẳng thực chất giữa nam và nữ về cơ hội, sự tham gia và thụ hưởng trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội, góp phần vào sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước và các mục tiêu cụ thể, gồm:

Mục tiêu 1: 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;

Mục tiêu 2: Giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm; tăng cường sự tiếp cận của phụ nữ nghèo ở nông thôn, phụ nữ người dân tộc thiểu số đối với các nguồn lực kinh tế, thị trường lao động;

Mục tiêu 3: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, từng bước bảo đảm sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo;

Mục tiêu 4: Bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe;

Mục tiêu 5: Bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực văn hóa và thông tin;

Mục tiêu 6: Bảo đảm bình đẳng giới trong đời sống gia đình, từng bước xóa bỏ bạo lực trên cơ sở giới

Mục tiêu 7: Nâng cao năng lực quản lý nhà nước về bình đẳng

PHẦN II

CÁC BIỆN PHÁP BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI

2.1 GIỚI THIỆU

Luật Bình đẳng giới có một chương riêng quy định về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới²⁰ bao gồm: Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới được quy định từ Điều 11 đến Điều 19 ; Lòng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật được quy định từ Điều 20 đến Điều 22; và Thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới được quy định tại Điều 23.

2.2 CÁC BIỆN PHÁP THỨC ĐẨY BÌNH ĐẲNG GIỚI

2.2.1 Khái niệm và các biện pháp cụ thể

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.

Khoản 6 Điều 5 Luật Bình đẳng giới

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 được²¹. Những biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới được áp dụng để điều chỉnh những tác động của sự phân biệt đối xử trong quá khứ nhằm tạo cơ hội và đối xử như nhau thực sự giữa phụ nữ và nam giới. Những biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới dành riêng cho một giới không thể được coi là phân biệt đối xử chống lại giới kia trong một giai đoạn quá độ. Khi những hậu quả của sự phân biệt đối xử trong quá khứ đã được điều chỉnh, những biện pháp này sẽ được dỡ bỏ để ngăn chặn việc tạo nên sự phân biệt đối xử đối với một giới.

Thuật ngữ “*biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới*” trong Luật Bình đẳng giới của Việt Nam hoàn toàn tương thích với thuật ngữ “*biện pháp đặc biệt tạm thời*” được quy định tại Điều 4 của CEDAW.

“1. Việc các nước tham gia Công ước thông qua những biện pháp đặc biệt tạm thời nhằm thúc đẩy nhanh bình đẳng trên thực tế giữa nam giới và phụ nữ sẽ không bị coi là phân biệt đối xử theo định nghĩa được nêu ra trong Công ước này, nhưng cũng không hoàn toàn vì thế mà duy trì những chuẩn mực không bình đẳng hoặc tách biệt. Những biện pháp này sẽ chấm dứt khi các mục tiêu bình đẳng về cơ hội và đối xử đạt được”.

²⁰ Chương III

²¹ Khoản 6 Điều 5 Luật Bình đẳng giới

2. Các nước tham gia Công ước thông qua những biện pháp đặc biệt, kể cả các biện pháp nêu trong Công ước này nhằm bảo vệ người mẹ sẽ không bị coi là phân biệt đối xử”.

Các biện pháp cụ thể thúc đẩy bình đẳng giới trong các lĩnh vực

- Điều 11. Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị
- Điều 12. Bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế
- Điều 13. Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động
- Điều 14. Bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo
- Điều 19. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới

Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới mang tính nguyên tắc được quy định tại Khoản 1 Điều 19, gồm:

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

Bên cạnh đó, Luật Bình đẳng giới năm 2006 cũng quy định các biện pháp cụ thể thúc đẩy bình đẳng giới trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, lao động, giáo dục và đào tạo.

Trong lĩnh vực chính trị, bao gồm:

- a) 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;
- b) Bảo đảm tỷ lệ nữ thích đáng trong bổ nhiệm các chức danh trong cơ quan nhà nước phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

Trong lĩnh vực kinh tế, bao gồm:

- a) Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được ưu đãi về thuế và tài chính theo quy định của pháp luật;
- b) Lao động nữ khu vực nông thôn được hỗ trợ tín dụng, khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư theo quy định của pháp luật.

Trong lĩnh vực lao động, bao gồm:

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

Trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo bao gồm:

- a) Quy định tỷ lệ nam, nữ tham gia học tập, đào tạo;
- b) Lao động nữ khu vực nông thôn được hỗ trợ dạy nghề theo quy định của pháp luật.

2.2.2 Triển khai thực hiện biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới

Những biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới quy định trong Luật Bình đẳng giới có thể đã được quy định hoặc chưa được quy định trong chính sách và pháp luật hiện hành của Việt Nam.

Đối với những biện pháp đã được quy định trong chính sách và pháp luật hiện hành của Việt Nam, ví dụ: biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới đối với “doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được ưu đãi về thuế và tài chính” đã được quy định trong Bộ luật Lao động là “Nhà nước có chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ”²², cần chú ý tới những nội dung chính sau:

- Đánh giá tác động lên nam giới và phụ nữ và những chênh lệch, bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới được giải quyết trên thực tế sau khi áp dụng;

- Xác định nguồn nhân lực, tài chính cần thiết để triển khai một cách hiệu quả;

- Chấm dứt thực hiện khi có đủ căn cứ để xác định rằng các điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội tạo ra sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ đã thay đổi dẫn đến việc thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới không còn cần thiết.

Đối với những biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới chưa được quy định trong chính sách và pháp luật hiện hành, ví dụ: Quy định việc khuyến khích các cơ quan, tổ chức hỗ trợ lao động nữ khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con dưới ba mươi sáu tháng tuổi; tạo điều kiện cho lao động nam nghỉ hưởng nguyên lương và phụ cấp khi vợ sinh con²³, cần chú ý tới những nội dung chính sau:

- a) Kiến nghị cơ quan có thẩm quyền ban hành quy định về các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới theo quy định của pháp luật về ban hành văn bản quy phạm pháp luật;

- b) Đánh giá sự chênh lệch, bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới trên thực tế và tác động của biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới sẽ được ban hành đối với nam, nữ;

- c) Dự báo tác động của biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới đối với nữ và nam sau khi được ban hành;

²² Điều 110

²³ Điểm đ Khoản 3 Điều 16 Nghị định số 48/2009/NĐ-CP ngày 19 tháng 5 năm 2009.

d) Xác định nguồn nhân lực, tài chính cần thiết để triển khai các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới.

2.2.3 Trách nhiệm của các bên liên quan trong thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới

Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội, Chính phủ có thẩm quyền quy định biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới, có trách nhiệm xem xét việc thực hiện biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới và quyết định chấm dứt thực hiện khi mục đích bình đẳng giới đã đạt được.

Khoản 2 Điều 19 Luật Bình đẳng giới

a) **Bộ Nội vụ** chịu trách nhiệm xây dựng và trình Chính phủ về:

- Tỷ lệ nữ ứng cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân phù hợp với mục tiêu bình đẳng giới trong nhiệm kỳ kế tiếp, đảm bảo bình đẳng giới trong quy trình hiệp thương;

- Quy hoạch, tạo nguồn cán bộ nữ; quy định tỷ lệ nữ thích đáng để bổ nhiệm các chức danh trong các cơ quan nhà nước; quy định tỷ lệ nữ cán bộ lãnh đạo chủ chốt trong các cơ quan, tổ chức có từ 30% lao động nữ trở lên phù hợp với mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới; quy định tỷ lệ nam, nữ thích hợp, nữ được quyền lựa chọn hoặc ưu tiên nữ khi nữ đạt tiêu chuẩn như nam trong tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm;

- Rà soát, kiến nghị cơ quan có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung, hướng dẫn và tổ chức thực hiện quy định về tuổi bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng nữ cán bộ, công chức, viên chức để bảo đảm bình đẳng giữa nam và nữ.

b) **Bộ Tài chính** chịu trách nhiệm xây dựng trình cơ quan có thẩm quyền ban hành và tổ chức thực hiện:

- Các quy định ưu đãi về thuế và tài chính cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ;

- Các quy định hỗ trợ tín dụng khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư cho lao động nữ khu vực nông thôn.

c) **Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội** chịu trách nhiệm xây dựng, trình cơ quan có thẩm quyền ban hành, hướng dẫn và tổ chức thực hiện:

- Quy định tỷ lệ lao động nam, nữ được tuyển dụng phù hợp với từng loại lao động theo ngành, nghề; quy định nữ được quyền lựa chọn hoặc ưu tiên nữ trong tuyển dụng khi nữ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn như nam;

- Quy định việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ;

- Quy định hỗ trợ dạy nghề cho lao động nữ khu vực nông thôn;

- Quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc tạo điều kiện vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ trong một số nghề, công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại;

- Quy định việc khuyến khích các cơ quan, tổ chức hỗ trợ lao động nữ khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con dưới ba mươi sáu tháng tuổi; tạo điều kiện cho lao động nam nghỉ hưởng nguyên lương và phụ cấp khi vợ sinh con

d) Bộ Giáo dục và đào tạo chịu trách nhiệm xây dựng, trình cơ quan có thẩm quyền ban hành, hướng dẫn và tổ chức thực hiện quy định tỷ lệ nam, nữ thích hợp, nữ được quyền lựa chọn hoặc ưu tiên khi nữ có đủ điều kiện tiêu, chuẩn như nam trong học tập, đào tạo, bồi dưỡng.

2.3 LỒNG GHÉP VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG XÂY DỰNG VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

2.3.1 Khái niệm

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

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

1. Xác định nội dung liên quan đến vấn đề bình đẳng giới hoặc vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới.
2. Quy định các biện pháp cần thiết để thực hiện bình đẳng giới hoặc để giải quyết vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới; dự báo tác động của các quy định đó đối với nam và nữ sau khi được ban hành.
3. Xác định nguồn nhân lực, tài chính cần thiết để triển khai các biện pháp thực hiện bình đẳng giới hoặc để giải quyết vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới²⁴.

Năm 1997, Hội đồng Kinh tế và Xã hội của Liên hợp quốc đã đưa ra định nghĩa lồng ghép giới là "... quá trình đánh giá những tác động đối với phụ nữ và nam giới của bất kỳ hành động nào đã được lên kế hoạch, bao gồm pháp luật, các chính sách hoặc các chương trình trong tất cả các lĩnh vực và mọi cấp độ. *Lồng ghép giới là một chiến lược nhằm làm cho các mối quan tâm và kinh nghiệm của phụ nữ cũng như của nam giới là bộ phận không thể tách rời trong thiết kế, thực hiện, theo dõi và đánh giá các chính sách và chương trình ở tất cả các khía cạnh chính trị, kinh tế và xã hội, như vậy phụ nữ và nam giới hưởng lợi như nhau và bất bình đẳng không thể tồn tại lâu dài. Mục tiêu cuối cùng là đạt được bình đẳng giới*".

²⁴ Điều 8 Nghị định số 48/2009/NĐ-CP ngày 19 tháng 5 năm 2009.

Hiện lồng ghép giới là một chiến lược được chấp nhận trên toàn cầu để thúc đẩy bình đẳng giới. Lồng ghép giới bản thân nó không phải là một mục tiêu mà là một chiến lược, một cách tiếp cận, một cách thức để đạt được mục tiêu bình đẳng giới. Lồng ghép giới đòi hỏi đảm bảo rằng các triển vọng và quan tâm về giới đối với mục tiêu bình đẳng giới là trung tâm của tất cả các hoạt động như phát triển chính sách, nghiên cứu, vận động ủng hộ, đối thoại, pháp luật, phân bổ nguồn lực và lập kế hoạch, thực hiện và theo dõi các chương trình, dự án. Như vậy, có thể thấy lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật là một trong những hoạt động nói trên của lồng ghép giới và có thể vận dụng các bước quan trọng của lồng ghép giới vào quá trình thực hiện.

2.3.2 Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong đề nghị, kiến nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật

a) Xác định những nội dung liên quan đến bình đẳng giới hoặc vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới trong phạm vi điều chỉnh của văn bản quy phạm pháp luật (VBQPPL)

- Trong phạm vi điều chỉnh của VBQPPL, vấn đề chính cần quan tâm từ góc độ giới là gì? *Ví dụ: trong pháp luật về hôn nhân và gia đình, quyền về tài sản và tài chính của nam giới và phụ nữ có được đặt ra dựa trên sự khác biệt về tình trạng tài chính của nam giới và phụ nữ không?*

- Thực tế các vấn đề của nam giới và phụ nữ có được phản ánh trong VBQPPL một cách cụ thể không? *Ví dụ: vấn đề nghỉ thai sản có được nhìn nhận là vấn đề của cả phụ nữ và nam giới không? Nếu VBQPPL đang được xem xét không quy định cụ thể thì có các VBQPPL khác điều chỉnh không?*

- Văn bản quy phạm pháp luật sẽ có tác động khác nhau như thế nào đến nam giới và phụ nữ? *Ví dụ: Bộ luật Lao động quy định người lao động cao tuổi là người lao động nam trên 60 tuổi, nữ trên 55 tuổi²⁵ sẽ tác động như thế nào lên phụ nữ và nam giới?. Quy định này có những mâu thuẫn gì với quy định của Luật Người cao tuổi “người cao tuổi là công dân Việt Nam từ đủ 60 tuổi trở lên”²⁶?*

- Có những thông tin gì về các đối tượng điều chỉnh của văn bản quy phạm pháp luật đang được xem xét? Có số liệu thống kê chính thức không? Có các tài liệu nghiên cứu về các vấn đề và tác động về giới liên quan đến văn bản quy phạm pháp luật đang được xem xét không?

- Có những thông tin gì về những ảnh hưởng khác nhau của văn bản quy phạm pháp luật đang được xem xét lên nam giới và phụ nữ?

- Có biết về những dự án, chính sách, chương trình, VBQPPL hoặc nghiên cứu nào về vấn đề sẽ điều chỉnh trong văn bản quy phạm pháp luật đang được xem xét không?

²⁵ Điều 123 Bộ luật Lao động

²⁶ Điều 2 Luật Người cao tuổi

b) Dự kiến những chính sách và biện pháp để thực hiện bình đẳng giới hoặc để giải quyết vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới

Việc lựa chọn các chính sách và biện pháp để thực hiện bình đẳng giới hoặc để giải quyết vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử không bao giờ dễ dàng, có nghĩa là không có một cách thức nào phù hợp với tất cả các chính sách và biện pháp và không có một khuôn mẫu nào cho mọi chính sách và biện pháp cần thực hiện. Tất cả các chính sách và biện pháp đều đòi hỏi phải có một sự cân bằng đối với nhiều vấn đề như sau:

- Những ảnh hưởng của xã hội, vùng miền, dân tộc, chính trị và các cơ quan truyền thông; Việc phổ biến thông tin là quan trọng đối với tất cả các giai đoạn của kế hoạch thực hiện;

- Tình hình chính trị, kinh tế - xã hội trong nước và quốc tế;

- Những vấn đề về chính sách, luật pháp đã đầy đủ cụ thể chưa? Có cần có các chỉ thị, hướng dẫn, biểu mẫu, quy tắc để làm cho chính sách, luật pháp được thực thi hiệu quả không?

- Những vấn đề về tài chính của các chính sách hoặc biện pháp sẽ được thực hiện là gì? Ngân sách cấp nào chịu trách nhiệm, có khả năng nhận được hỗ trợ của quốc tế hay không, khả năng tự vận động nguồn lực như thế nào và phải chịu những tác động kinh tế ra sao?

- Quy hoạch nguồn nhân lực - ai sẽ thực hiện? Có phải tăng thêm đội ngũ công chức hay không hay có thể sử dụng chuyên gia trong hợp tác với các tổ chức phi chính phủ?

Lưu ý: Việc xây dựng biện pháp thực hiện và bố trí ngân sách về xây dựng pháp luật về bình đẳng giới đòi hỏi phải hiệu quả, hiệu lực, đảm bảo mục tiêu bình đẳng giới và các mục tiêu khác. Những rào cản ăn sâu vào nhận thức trong các văn bản đối với việc lồng ghép giới chỉ có thể được giải quyết trong một phạm vi thể chế rộng hơn.

2.3.3 Trách nhiệm của cơ quan chủ trì soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật

Trong quá trình soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật có nội dung liên quan đến bình đẳng giới hoặc có vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới, cơ quan chủ trì soạn thảo có trách nhiệm:

1. Thực hiện lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật theo các nội dung sau:

a) Xác định nội dung liên quan đến vấn đề bình đẳng giới hoặc vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới. (Xem điểm a mục 2.3.2 ở trên).

b) Quy định các biện pháp cần thiết để thực hiện bình đẳng giới hoặc để giải quyết vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới; dự báo tác động của các quy định đó đối với nam và nữ sau khi được ban hành. (Xem thêm b mục 2.3.2 ở trên).

c) Xác định nguồn nhân lực, tài chính cần thiết để triển khai các biện pháp thực hiện bình đẳng giới hoặc để giải quyết vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới.

- Xác định đúng những nguồn lực về tài chính, con người và công nghệ thông tin nhằm thực thi các biện pháp là vấn đề then chốt;

- Không nên đánh giá thấp hoặc quá đề cao những nhu cầu về nguồn lực. Cần tận dụng những nguồn lực có sẵn và thực hiện điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với yêu cầu giải quyết bất bình đẳng giới.

2. Bảo đảm sự tham gia của đại diện cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới và Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam trong quá trình soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật.

- Có được sự ủng hộ và đồng thuận của các cơ quan quyết định, cơ quan có ảnh hưởng và những cơ quan, tổ chức còn đang phân vân về hiệu quả của lồng ghép vấn đề bình đẳng giới;

- Có được sự ủng hộ của các cơ quan tổ chức đại diện cho nhóm đối tượng được VBQPPL điều chỉnh và của các cơ quan tổ chức chịu trách nhiệm thực hiện.

3. Tham vấn, lấy ý kiến chuyên gia về giới, các cá nhân, tổ chức có liên quan hoặc chịu sự tác động trực tiếp của văn bản quy phạm pháp luật; tổng hợp và nghiên cứu, tiếp thu các ý kiến góp ý.

- Làm rõ văn bản quy phạm pháp luật này được thực hiện như thế nào để nam và nữ nhận được tối đa những quyền lợi đã dự kiến?

- Các mục tiêu có cần sửa đổi hoặc thay đổi để bảo đảm cho nam giới và phụ nữ nhận được những quyền lợi ngang bằng nhau theo quy định của văn bản quy phạm pháp luật không?

- Cơ chế thực thi văn bản quy phạm pháp luật có nhạy cảm về giới không? Có những rào cản ăn sâu vào nhận thức về giới làm cho nam giới và phụ nữ không được hưởng lợi như nhau theo mục đích dự kiến của văn bản quy phạm pháp luật không?

- Chuyên gia về giới, các cá nhân, tổ chức có liên quan hoặc chịu sự tác động trực tiếp của văn bản quy phạm pháp luật có những thông tin gì về việc văn bản quy phạm pháp luật này có ảnh hưởng khác nhau như thế nào đối với nam và nữ?

2.3.4 Trách nhiệm của cơ quan thẩm định văn bản quy phạm pháp luật đối với việc đánh giá lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật

Thẩm định thực hiện đánh giá việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật theo các nội dung:

- 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;
- 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 xây dựng dự án, dự thảo.

2.4 THÔNG TIN, GIÁO DỤC, TRUYỀN THÔNG VỀ GIỚI VÀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

Thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới là biện pháp quan trọng nhằm nâng cao nhận thức về giới và bình đẳng giới

Khoản 1 Điều 23 Luật Bình đẳng giới

Không được quên rằng *chính con người đối* hướng phát triển. Không thể có sự thay đổi tốt hơn nếu không có sự tham gia của mọi người, không có sự vận động các khả năng và nguồn lực và không có sự nâng cao nhận thức, hiểu biết và kỹ năng của họ. Do vậy, thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới một cách hiệu quả là một trong những biện pháp bảo đảm bình đẳng giới.

2.4.1 Yêu cầu đối với nội dung và hình thức thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới

- a) Phù hợp với các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới, 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.

b) Định hướng, khuyến khích thực hiện bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, gồm chính trị, kinh tế, lao động, giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, văn hoá, thông tin, thể dục, thể thao, y tế và gia đình;

c) Không mang định kiến giới, không tạo ra định kiến giới; loại bỏ mọi sự phân biệt đối xử về giới, bao gồm cả phân biệt đối xử trực tiếp và phân biệt đối xử gián tiếp.

2.4.2 Nội dung thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới

Nội dung thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới bao gồm:

- Chính sách, pháp luật về bình đẳng giới, bao gồm cả các chính sách và biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tám lĩnh vực đã nêu ở trên;
- Kiến thức, thông tin, số liệu về giới và bình đẳng giới;
- Tác hại của định kiến giới, phân biệt đối xử về giới; công tác đấu tranh, phòng ngừa, xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới;
- Biện pháp, kinh nghiệm tốt, mô hình, điển hình tiên tiến trong việc thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới, đấu tranh xóa bỏ phân biệt đối xử về giới và định kiến giới;
- Các nội dung khác có liên quan đến giới và bình đẳng giới.

2.4.3 Hình thức thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới

1. Hình thức thông tin, truyền thông về giới và bình đẳng giới, gồm:

- Thông qua báo cáo viên, tuyên truyền viên;
- Thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, internet, loa truyền thanh cơ sở;
- Phát hành các ấn phẩm, tài liệu tuyên truyền;
- Thông qua các loại hình văn hóa truyền thống, văn hóa quần chúng, sáng tác văn học, nghệ thuật, sinh hoạt cộng đồng;
- Thông qua việc tổ chức thi tìm hiểu pháp luật;
- Thông qua sinh hoạt của các loại hình câu lạc bộ;
- Lồng ghép trong hoạt động của các tổ chức, cá nhân, gia đình và xã hội;
- Các hình thức thông tin, truyền thông khác.

2. Hình thức giáo dục về giới và bình đẳng giới, gồm:

- Đưa nội dung về giới và bình đẳng giới vào các chương trình giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác của hệ thống giáo dục quốc dân, của cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức khác, lực lượng vũ trang nhân dân phù hợp với từng cấp học và trình độ đào tạo;

- Lồng ghép nội dung về giới, bình đẳng giới trong các hoạt động ngoài giờ lên lớp;
- Các hình thức giáo dục khác.

2.4.5 Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới

Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, Ủy ban nhân dân các cấp và các cơ quan, tổ chức khác, trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao, thực hiện thông tin, tuyên truyền, phổ biến, giáo dục kiến thức về giới, chính sách, pháp luật về bình đẳng giới trong ngành, lĩnh vực hoặc địa phương phụ trách.

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội:

- Chịu trách nhiệm xây dựng bộ tài liệu nguồn về giới và bình đẳng giới; xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ tuyên truyền viên về giới và bình đẳng giới;
- Phối hợp với Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và các tổ chức thành viên khác của Mặt trận tổ chức các hoạt động tuyên truyền, vận động nhân dân thực hiện bình đẳng giới, Luật Bình đẳng giới và các văn bản pháp luật có liên quan.

Bộ Tư pháp chịu trách nhiệm bồi dưỡng báo cáo viên pháp luật cấp trung ương kiến thức về giới và chính sách, pháp luật về bình đẳng giới.

Bộ Thông tin và Truyền thông chịu trách nhiệm bồi dưỡng kiến thức, pháp luật về giới và bình đẳng giới cho những người làm công tác thông tin, truyền thông.

Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Nội vụ và các Bộ, ngành khác có liên quan rà soát chương trình, tài liệu giảng dạy để loại bỏ những kiến thức, thông tin, hình ảnh thể hiện định kiến giới; định kỳ tổ chức tập huấn kiến thức về giới, chính sách, pháp luật về bình đẳng giới cho đội ngũ giáo viên thuộc hệ thống cơ sở đào tạo của từng ngành.

Ủy ban nhân dân các cấp

- Chỉ đạo, hướng dẫn và tổ chức tuyên truyền, phổ biến kiến thức về giới, chính sách, pháp luật về bình đẳng giới cho cán bộ, nhân dân địa phương;
- Chỉ đạo các cơ quan thông tin, tuyên truyền ở địa phương dành thời lượng thích hợp cho việc thông tin, tuyên truyền về giới và bình đẳng giới trên các phương tiện thông tin đại chúng;
- Chỉ đạo cơ quan tư pháp địa phương chủ trì, phối hợp với các cơ quan, tổ chức hữu quan bồi dưỡng kiến thức về giới và chính sách, pháp luật về bình đẳng giới cho báo cáo viên pháp luật cấp tỉnh, cấp huyện và tuyên truyền viên pháp luật cấp cơ sở.

Nhà trường, cơ sở giáo dục khác của hệ thống giáo dục quốc dân

- Có trách nhiệm thực hiện chương trình giáo dục lồng ghép kiến thức về giới và bình đẳng giới;

- Nghiên cứu, đề xuất với cơ quan nhà nước có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung các chương trình giáo dục về giới hoặc lồng ghép kiến thức về giới và bình đẳng giới phù hợp với yêu cầu của từng cấp học, trình độ đào tạo và nhu cầu của người học.

Các cơ quan thông tin đại chúng

- Có trách nhiệm dành thời lượng tuyên truyền, phổ biến đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giới;

- Xây dựng chuyên trang, chuyên mục, tin, bài về bình đẳng giới;

- Giới thiệu mô hình, điển hình tiên tiến, người tốt, việc tốt trong việc thực hiện bình đẳng giới;

- Phê phán các hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

Các tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội thực hiện việc tuyên truyền, phổ biến kiến thức về giới, chính sách, pháp luật về bình đẳng giới trong phạm vi trách nhiệm của mình.

Công dân Việt Nam

- Có trách nhiệm học tập nâng cao hiểu biết, nhận thức về giới và bình đẳng giới;

- Tham gia tuyên truyền, giáo dục, vận động thành viên gia đình thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng 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.

2.5 KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

Luật Bình đẳng giới quy định Chính phủ ban hành chiến lược quốc gia về bình đẳng giới²⁷ và lần đầu tiên một Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 đã được Chính phủ phê duyệt ngày 24 tháng 12 năm 2010. Chiến lược này quy định các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ xây dựng và tổ chức thực hiện các kế hoạch hành động hằng năm và định kỳ 5 năm để triển khai thực hiện Chiến lược; Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương xây dựng và tổ chức thực hiện các kế hoạch hành động 5 năm và hằng năm về bình đẳng giới phù hợp với Chiến lược quốc gia về bình đẳng

²⁷ Điều 25

giới giai đoạn 2011 - 2020 và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương trong cùng thời kỳ.

2.5.1 Chu trình thực hiện kế hoạch hành động về bình đẳng giới

Các chính sách, chiến lược chỉ là bước khởi đầu. Các chính sách và chiến lược phải được thực hiện thông qua các chương trình hoặc kế hoạch hành động – đó là các biện pháp toàn diện và thống nhất trong tám lĩnh vực được quy định trong Luật Bình đẳng giới.

Đối với mục tiêu quản lý điều hành, quan trọng là nhận thức được rằng các kế hoạch hành động đều phải thông qua một chu trình các hoạt động được thực hiện theo từng giai đoạn. Chu trình này được gọi là chu trình thực hiện kế hoạch hành động. Chu trình thực hiện kế hoạch hành động gồm bốn bước có quan hệ mật thiết và tác động tương tác với nhau:

- Xác định vấn đề;
- Thiết kế
- Thực hiện
- Theo dõi, đánh giá và báo cáo việc thực hiện.

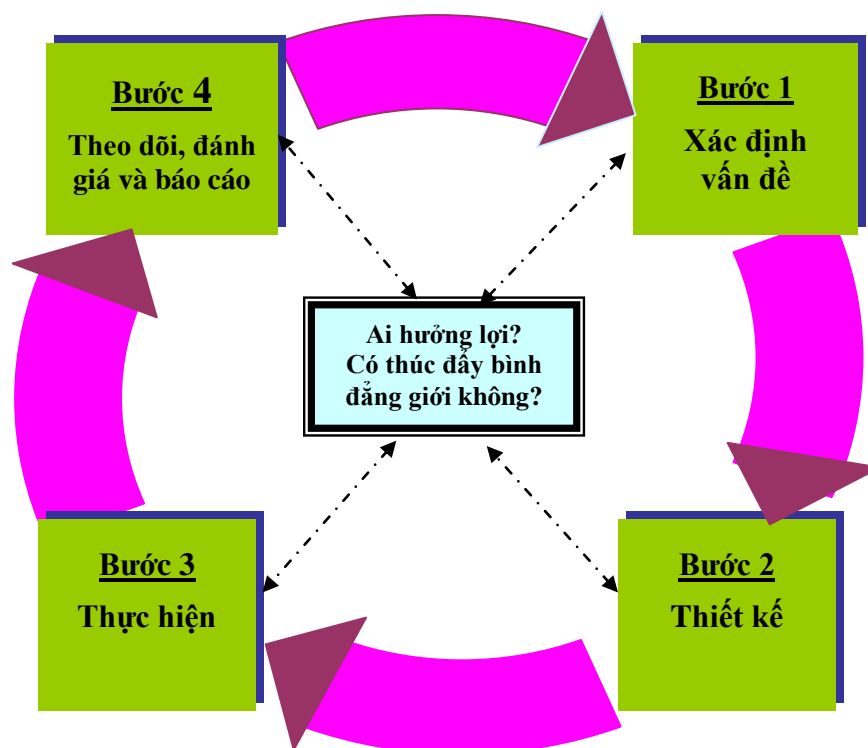
Khi triển khai một Kế hoạch hành động, bước khởi đầu là phải xác định được vấn đề và nhận dạng vấn đề theo cách tốt nhất. Xác định vấn đề được thực hiện trong giai đoạn đầu tiên.

Trong giai đoạn thiết kế, cần xây dựng một đề cương Kế hoạch hành động để làm rõ những điều cần làm, làm cho ai, làm cùng ai và làm như thế nào. Một Kế hoạch hành động được thiết kế tốt phải đưa ra được những hướng dẫn cho việc thực hiện và xây dựng được những cơ sở để theo dõi và đánh giá.

Trong giai đoạn thực hiện, Kế hoạch hành động sẽ được triển khai: các nguồn lực được cung cấp, bao gồm cả nhân lực, vật lực và tài lực; các hoạt động được thực hiện và thu được kết quả đã đề ra.

Công tác theo dõi sẽ đảm bảo Kế hoạch hành động được thực hiện theo đúng tiến độ và đảm bảo đạt được mục tiêu đã đề ra. Đánh giá sẽ giúp xác định có đạt được mục tiêu của Kế hoạch hành động hay không, bao gồm: Kế hoạch hành động có thành công không, những biện pháp nào là hiệu quả và biện pháp nào không phù hợp, có những bài học nào được rút ra để giúp cho việc tiếp tục triển khai và thực hiện các Kế hoạch hành động trong tương lai.

Chu trình thực hiện Kế hoạch hành động được thể hiện trong sơ đồ sau:



Bước 1: XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ

Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ Các Bộ, cơ quan ngang Bộ; Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội theo chức năng nhiệm vụ của mình xây dựng các kế hoạch hành động sát với hoàn cảnh thực tiễn nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và tiến tới bình đẳng giới thực chất.

Thiết kế kế hoạch hành động đòi hỏi phải được bắt đầu bằng *một phân tích thực trạng hoặc vấn đề* một cách có cơ sở vì kế hoạch hành động về bình đẳng giới phải được dựa trên nền tảng thực tiễn, chứ không phải vào các giả định, đặc biệt là những giả định mang tính định kiến. Do vậy cần thực hiện nghiên cứu nghiêm túc để hiểu rõ hơn về vấn đề chúng ta quan tâm.

Phân tích vấn đề là gì? Phân tích vấn đề là xác định những nhu cầu và đặc tính của một nhóm mục tiêu và khuyến khích những cách thức giải quyết mới, phân tích những phản ứng hiện hành đối với vấn đề đó và đánh giá những nhu cầu chưa được đáp ứng. Phân tích vấn đề đòi hỏi xác định các khía cạnh và đặc điểm tổng thể của bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới để hiểu được:

- ***Bản chất của vấn đề:*** Vấn đề hoặc hiện trạng bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới đang phải đối mặt là vấn đề gì và với hiện trạng ra sao? Hiện trạng đó ảnh hưởng đến phụ nữ và nam giới như thế nào? Những nhu cầu chủ yếu của mỗi giới là gì? Đằng sau vấn đề này là những yếu tố gì?

• *Phạm vi của vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới và nhóm đối tượng bị ảnh hưởng*: Có bao nhiêu người đang ở trong tình trạng bất bình đẳng giới hoặc bị phân biệt đối xử về giới? Họ là phụ nữ, nam giới, trẻ em trai hay trẻ em gái? Sự phân bố theo vùng địa lý, độ tuổi, dân tộc của những nhóm đối tượng này như thế nào?

• *Bối cảnh kinh tế - xã hội*: Bối cảnh kinh tế - xã hội đã làm nảy sinh vấn đề, ví dụ nghèo đói, thực trạng đô thị hóa, v.v.

Phân tích những phản ứng hiện hành đối với vấn đề: Một khía cạnh của phân tích vấn đề là đánh giá những chính sách, pháp luật và các giải pháp hiện hành có ảnh hưởng như thế nào đến hiện trạng bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới. Do vậy cần xem xét:

• *Chính sách và pháp luật hiện hành*: Những chính sách và pháp luật hiện hành ảnh hưởng như thế nào đến hiện trạng bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới và theo cách thức như thế nào? Việc thực thi các chính sách và pháp luật này có giải quyết được bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới không? Những chính sách và pháp luật nào hiệu quả và không hiệu quả? Tại sao?

• *Các chương trình, kế hoạch hành động và dự án hiện hành có liên quan*: Có các chương trình, kế hoạch hành động và dự án nào đang tồn tại để giải quyết bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới? Những cách tiếp cận nào được các chương trình, kế hoạch hành động và dự án sử dụng để giải quyết vấn đề? Các chương trình, kế hoạch hành động và dự án nào được triển khai hiệu quả và chương trình, kế hoạch hành động và dự án nào chưa hiệu quả? Tại sao?

• *Cơ quan thực hiện*: Cơ quan quản lý Nhà nước về bình đẳng giới hay các cơ quan quản lý nhà nước tám lĩnh vực nêu trong Luật Bình đẳng giới hoặc Ủy ban Nhân dân các cấp hoặc các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội chủ động trong giải quyết bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới. Các cơ quan, tổ chức này đã làm gì? Họ hoạt động có hiệu quả không? Khả năng của họ ra sao?

Đánh giá những nhu cầu chưa được đáp ứng: Mục đích của đánh giá là xác định cách thức tiếp cận hiệu quả nhất và đồng thời nhấn mạnh những thất bại có thể xảy ra và các vấn đề nảy sinh của những quy định hiện hành đối với thực trạng bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới – liệu có làm sâu sắc thêm bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới không. Đánh giá phải xem xét:

• *Khoảng cách giữa những vấn đề được đặt ra và các biện pháp can thiệp đã được thực hiện*: Sự cách biệt giữa những vấn đề được đặt ra và các biện pháp can thiệp đã được thực hiện như thế nào? Sự cách biệt nào được coi là quan trọng nhất và cần được tập trung giải quyết ngay?

• *Cần làm gì để giảm sự cách biệt*: Loại hình hành động nào là quan trọng nhất? Những tiêu chuẩn thành công là tiêu chuẩn gì?

• *Những thay đổi theo thời gian*: Bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới thay đổi theo khuynh hướng nào? Những biện pháp can thiệp đã thay đổi như thế nào? Có hiệu quả không? Tại sao?

Bước 2: THIẾT KẾ

Một Kế hoạch hành động là sự thực hiện có kế hoạch những hoạt động có mối quan hệ qua lại và phối hợp với nhau được thiết kế nhằm đạt được những mục tiêu cụ thể nhất định với một nguồn kinh phí và một khoảng thời gian nhất định. Kế hoạch hành động về bình đẳng giới được thiết kế căn cứ vào Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới để lập ra *một kế hoạch* đối với những gì sẽ làm, cho ai, với ai và như thế nào. Kế hoạch hành động về bình đẳng giới cũng sẽ quy định rõ trách nhiệm và nghĩa vụ đối với mỗi đối tác có liên quan. Kế hoạch hành động cũng đưa ra các chỉ tiêu để đánh giá sự thành công (hoặc không thành công) khi triển khai thực hiện.

Một Kế hoạch hành động gồm bốn nhóm thành phần quan trọng như sau:

• *Sự cần thiết và tính hợp lý của Kế hoạch hành động*: Sự cần thiết là một tuyên bố rõ ràng: Kế hoạch hành động muốn **tác động đến vấn đề gì, cho ai và làm như thế nào?** Khi nêu sự cần thiết và hợp lý của Kế hoạch hành động cần phải làm rõ sẽ thực hiện những thay đổi lợi ích như thế nào và tại sao lại được thiết kế theo cách thức như vậy.

• *Những mục tiêu, kết quả, hoạt động/biện pháp/giải pháp và nguồn lực (nhân lực, tài lực và vật lực)*: Các yếu tố này liên quan chặt chẽ với nhau. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ Các Bộ, cơ quan ngang Bộ; Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội khi thiết kế các Kế hoạch hành động của mình phải xác định được các mục tiêu, các kết quả, các hoạt động và các nguồn lực cần thiết, như vậy họ có thể dự đoán trước rằng:

- Nếu có các nguồn lực thì các hoạt động sẽ được thực hiện;
- Nếu các hoạt động được thực hiện thì kết quả sẽ được tạo ra;
- Nếu các kết quả được tạo ra thì sẽ đạt được các mục tiêu.

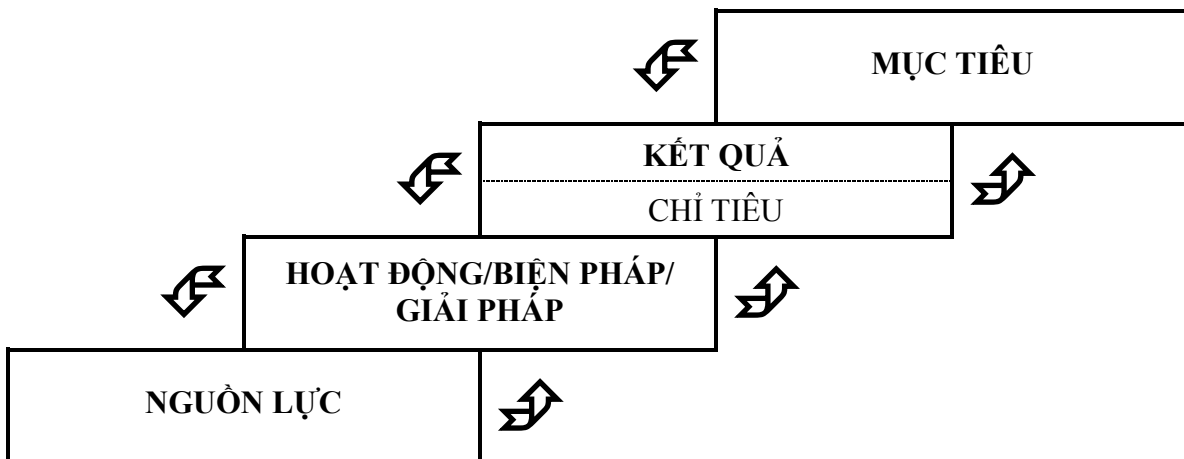
Điều quan trọng là không chỉ đảm bảo mối liên kết chặt chẽ giữa các yếu tố này mà đảm bảo một tỷ lệ cân xứng giữa các yếu tố với nhau còn là vấn đề sống còn. Ví dụ nên tránh những mục tiêu quá cao không phù hợp với các nguồn lực có sẵn còn khiêm tốn.

• *Những chỉ tiêu*: Những mục tiêu của Kế hoạch hành động hiếm khi được đưa ra bằng những thuật ngữ chính xác như “100% phụ nữ và trẻ em gái ở khu vực nông thôn được tiếp cận với nền giáo dục chất lượng cao với chi phí hợp lý” . Phổ biến hơn, các mục tiêu được đặt ra thường sử dụng các thuật ngữ như “tăng cường”, “nâng cao” hoặc “mở rộng”, ví dụ “Tạo điều kiện cho phụ nữ và trẻ em gái ở khu vực nông thôn được tiếp cận với nền giáo dục chất lượng cao với chi phí hợp lý” . Những cụm từ này sẽ có ý nghĩa khác nhau đối với những người khác nhau.

Để giải thích rõ hơn cụm từ nêu trên và để thấy được mức độ thành công cần có các tiêu chí để đánh giá. Điều này được thực hiện thông qua các chỉ tiêu. Các chỉ tiêu sẽ cung cấp các bằng chứng có thể xác minh để đánh giá tiến độ tiến tới việc đạt được các mục tiêu của Kế hoạch hành động.

• *Khung theo dõi và đánh giá*: Việc xác định quy trình theo dõi, báo cáo và đánh giá là rất cần thiết khi thiết kế một Kế hoạch hành động.

Mối liên kết của các yếu tố - *mục tiêu, kết quả, hoạt động/biện pháp/giải pháp và nguồn lực* của một Kế hoạch hành động được minh họa dưới đây:



Bước 3: THỰC HIỆN

Khi Kế hoạch hành động đã được phê duyệt, việc đầu tiên các cơ quan, tổ chức phải làm là lên kế hoạch thực hiện Kế hoạch hành động đó nhằm đạt được các kết quả/chỉ tiêu đã đề ra theo những giải pháp/hoạt động có liên quan trong một khuôn khổ thời gian nhất định; nói cách khác là chuẩn bị một Kế hoạch công tác. Đây là một công cụ quản lý quan trọng giúp cho việc lập kế hoạch công việc và tổ chức thực hiện công việc một cách có hệ thống. Hơn nữa Kế hoạch công tác sẽ là cơ sở để theo dõi tiến độ công việc và đánh giá các kết quả/chỉ tiêu.

Kế hoạch công tác phải do người chịu trách nhiệm thực hiện Kế hoạch hành động chuẩn bị. Kế hoạch công tác xác định **phải làm gì, khi nào làm và do ai thực hiện** trong toàn bộ thời gian của Kế hoạch hành động. Kế hoạch công tác giúp đảm bảo việc thực hiện tất cả các giải pháp/hoạt động của Kế hoạch hành động nhằm đạt được các kết quả/chỉ tiêu đã đặt ra theo đúng thời điểm và đúng trình tự. Kế hoạch công tác cần nêu rõ:

- Những **kết quả/chỉ tiêu** cần nhắm tới để đạt được mục tiêu;
- Những **giải pháp/hoạt động** cần phải thực hiện để có được được các kết quả/chỉ tiêu;
- Khi nào nên **bắt đầu và kết thúc** các giải pháp/hoạt động;

- *Ai* sẽ chịu trách nhiệm thực hiện các giải pháp/hoạt động.

Kế hoạch công tác với những nội dung nêu trên sẽ quy định:

- **Thời gian biểu** cho việc đạt được các kết quả/chỉ tiêu và thực hiện các giải pháp/hoạt động;

- Cơ sở cho việc **lập kế hoạch nhân sự và các nguồn lực** cần thiết để thực hiện Kế hoạch hành động theo thời gian;

- Cơ sở để **theo dõi tiến độ**;

- Cơ sở để **đánh giá** những thành tựu đạt được.

Lưu ý: trong quá trình thực hiện Kế hoạch hành động về bình đẳng giới phải đảm bảo tăng cường sự tham gia của phụ nữ và trẻ em gái.

Bước 4: THEO DÕI, BÁO CÁO VÀ ĐÁNH GIÁ

Khi triển khai thực hiện một Kế hoạch hành động, các cơ quan, tổ chức phải tổ chức theo dõi tiến độ thực hiện. Theo dõi là so sánh thường xuyên giữa những kết quả/chỉ tiêu đã đạt được với những kết quả/chỉ tiêu đặt ra, xác định những khó khăn, phân tích về sự chệch hướng có thể xảy ra trong quá trình triển khai thực hiện, xem xét khả năng và kiến nghị hành động điều chỉnh cho đúng hướng.

Để đạt được thông tin theo yêu cầu một cách hệ thống, cần phải thiết lập một hệ thống thông tin. Các cơ quan, tổ chức phải xác định ai là người chịu trách nhiệm về **báo cáo, khi nào, về cái gì và cho ai**. Hệ thống này sẽ hình thành một hệ thống cảnh báo giúp các cơ quan, tổ chức sớm biết được công việc đang thực hiện không đúng yêu cầu và có đủ thời gian để điều chỉnh lại. Hơn nữa các bài học thu được trong quá trình theo dõi sẽ bổ sung thêm nguồn lực đầu vào để cải thiện công việc đang được thực hiện và nghiên cứu khả năng về các giải pháp/hoạt động thay thế. Công tác theo dõi sẽ làm tăng thêm kinh nghiệm và xác định việc lập kế hoạch cho các giải pháp/hoạt động trong tương lai.

Đánh giá là xem xét tiến độ của quá trình thực hiện nhằm đạt được mục tiêu và hiệu quả của một Kế hoạch hành động đối với mỗi nhóm mục tiêu. Tồn thất cho việc **không** thực hiện theo dõi và đánh giá là rất lớn. Trước hết, đó là thiếu kiến thức thực tế về kết quả của Kế hoạch hành động, giảm khả năng thu thập thông tin về thực trạng bình đẳng giới và sẽ cản trở tiến độ thực hiện của Kế hoạch hành động. Thứ hai, do thiếu thông tin về các kết quả/chỉ tiêu đạt được, rất nhiều quyết định tiếp theo có thể sẽ dựa vào những tiêu chí không phù hợp. Cuối cùng hiệu quả và mục tiêu của Kế hoạch hành động có thể bị tổn hại khi các chi phí về nhân lực và tài lực không đem lại những thay đổi nhất định trong thực trạng bất bình đẳng giới hoặc phân biệt đối xử về giới.

Bản kế hoạch hành động về bình đẳng giới cho cơ quan, ban, ngành, địa phương dưới đây được tổng hợp với những nội dung thể hiện cả bốn bước trên, gồm có các mục tiêu cụ thể, các kết quả/chỉ tiêu, các giải pháp/hoạt động và các nguồn lực để thực hiện nhằm đạt được mục tiêu đã đề ra. Bản kế hoạch hành động này có thể được các cơ quan, ban, ngành, địa phương tham khảo khi xây dựng một kế hoạch hành động về bình đẳng giới cho cơ quan, đơn vị, địa phương của mình.

2.6 BẢO ĐẢM NGUỒN TÀI CHÍNH CHO HOẠT ĐỘNG 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.

Khoản 1 Điều 24 Luật Bình đẳng giới

Nguồn tài chính là một trong những nguồn lực đầu vào cần thiết để thực hiện các hoạt động bình đẳng giới nhằm đạt được các mục tiêu bình đẳng giới. Phải luôn luôn thực tế khi xác định nguồn tài chính cần thiết vì các cơ quan, ban, ngành, địa phương phải quyết định cần có bao nhiêu kinh phí để thực hiện các hoạt động bình đẳng giới trong phạm vi chức trách của mình và ai sẽ cung cấp các nguồn kinh phí đó – ngân sách nhà nước hay vận động tài trợ từ các tổ chức quốc tế hay từ nguồn đóng góp tự nguyện của các tổ chức, cá nhân ở trong nước.

Xác định đúng nguồn lực về tài chính để thực thi chính sách và pháp luật là vấn đề then chốt nhằm đạt được các mục tiêu bình đẳng giới trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Chúng ta đều biết khó có đủ nguồn tài chính để thực hiện một chính sách hoặc một chương trình, dự án, vì vậy không nên đánh giá thấp hoặc quá cao những nhu cầu về nguồn lực và cố gắng thực hiện được nhiều hoạt động hơn với nguồn lực tài chính ít hơn – đó thường là cách làm của phụ nữ.

Nguồn lực tài chính cần được xác định dựa trên kế hoạch thực hiện chính sách, pháp luật, chương trình và dự án có lồng ghép giới với những yêu cầu về hiệu quả, hiệu lực, đạt được mục tiêu bình đẳng giới và các mục tiêu khác.

KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

Ngành/địa phương:

Mục tiêu	Kết quả/Chỉ tiêu	Thực trạng	Giải pháp/Hoạt động	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện	Nguồn lực
Mục tiêu 1:	Kết quả/Chỉ tiêu 1:		Giải pháp/Hoạt động 1:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 2:		Giải pháp/Hoạt động 2:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 3:		Giải pháp/Hoạt động 3:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 4:		Giải pháp/Hoạt động 4:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 5:		Giải pháp/Hoạt động 5:				
Mục tiêu 2:	Kết quả/Chỉ tiêu 1:		Giải pháp/Hoạt động 1:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 2:		Giải pháp/Hoạt động 2:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 3:		Giải pháp/Hoạt động 3:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 4:		Giải pháp/Hoạt động 4:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 5:		Giải pháp/Hoạt động 5:				
Mục tiêu 3:	Kết quả/Chỉ tiêu 1:		Giải pháp/Hoạt động 1:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 2:		Giải pháp/Hoạt động 2:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 3:		Giải pháp/Hoạt động 3:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 4:		Giải pháp/Hoạt động 4:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 5:		Giải pháp/Hoạt động 5:				
Mục tiêu 4:	Kết quả/Chỉ tiêu 1:		Giải pháp/Hoạt động 1:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 2:		Giải pháp/Hoạt động 2:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 3:		Giải pháp/Hoạt động 3:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 4:		Giải pháp/Hoạt động 4:				
	Kết quả/Chỉ tiêu 5:		Giải pháp/Hoạt động 5:				

PHẦN III

TÁM LĨNH VỰC TRONG LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI

Phần III này sẽ cụ thể hóa hơn những nội dung bình đẳng giới trong từng lĩnh vực cụ thể được quy định trong Luật Bình đẳng giới, bao gồm: 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 và gia đình.

3.1 BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC CHÍNH TRỊ

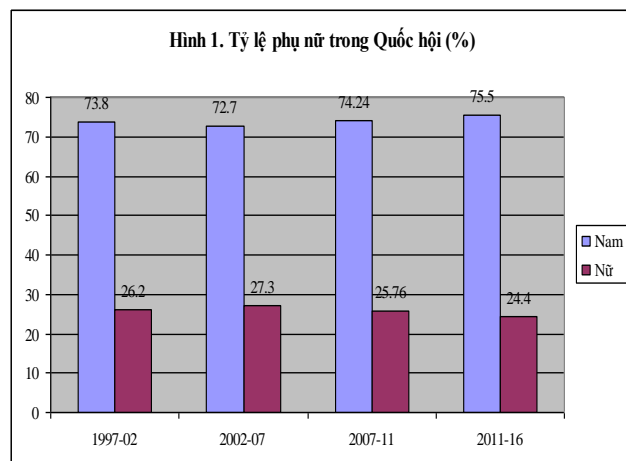
1. Nam, nữ bình đẳng trong tham gia quản lý nhà nước, tham gia hoạt động xã hội.
2. Nam, nữ bình đẳng trong tham gia xây dựng và thực hiện hương ước, quy ước của cộng đồng hoặc quy định, quy chế của cơ quan, tổ chức.
3. Nam, nữ bình đẳng trong việc tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội, 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 được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo của cơ quan, tổ chức.

Điều 11 Luật Bình đẳng giới

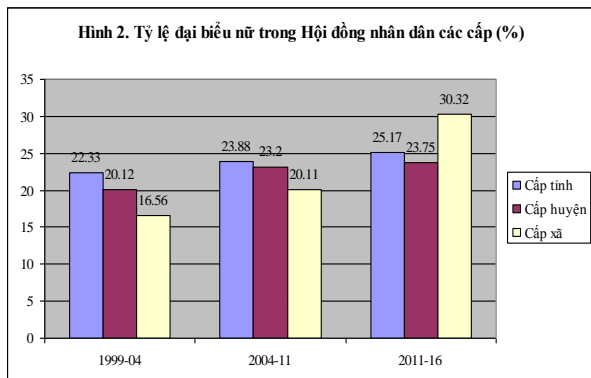
Bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực chính trị, đặc biệt trong quá trình ra quyết định và hoạch định chính sách có ý nghĩa lớn lao đối với việc thúc đẩy bình đẳng giới trong các lĩnh vực khác của đời sống xã hội. Việc tăng cường tiếng nói của phụ nữ trên chính trường và trong đời sống xã hội có thể làm tăng ảnh hưởng của các chính sách, chương trình và dự án, góp phần giảm tình trạng tham nhũng và tăng cường năng lực quản lý nhà nước.

Trong hơn 60 năm trưởng thành và phát triển, vai trò và vị trí của phụ nữ trong Quốc hội Việt Nam đã được khẳng định và có những đóng góp to lớn vào sự phát triển chung của đất nước.

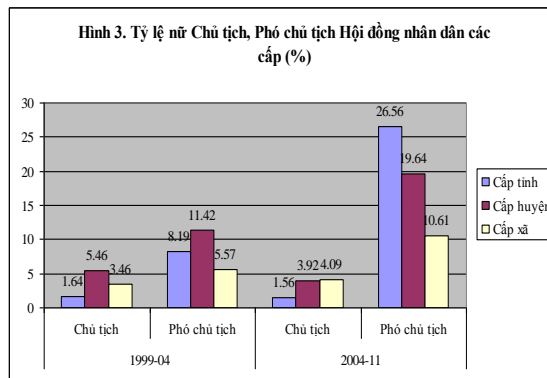
Mặc dù tỷ lệ tham gia Quốc hội của phụ nữ còn chưa tương xứng với tỷ lệ nữ trong dân số, trong lực lượng lao động và có sự phát triển không đồng đều trong những nhiệm kỳ của Quốc hội gần đây (xem Hình 1), nhưng trong số các quốc gia Đông Á và Thái Bình Dương, Việt Nam có tỷ lệ phụ nữ tham gia nghị trường khá cao. Đặc biệt, trong nhiệm kỳ 2011 – 2016, Việt Nam có hai Phó Chủ tịch Quốc hội là phụ nữ.



Tỷ lệ phụ nữ trong cơ quan dân cử, cơ quan chính quyền ở các cấp có xu hướng gia tăng (xem các Hình 2, 3 và 4). Tuy nhiên, có thể nhận thấy có sự sụt giảm đối với các vị trí trưởng ở cấp tỉnh và cấp huyện. Như vậy để đạt được các quy định tại các khoản 1, 3 và 4 của Điều 11 Luật Bình đẳng giới, tất cả các cấp, các ngành phải thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới nhằm bảo đảm bình đẳng giới thực chất và từng bước giảm dần sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ trong lĩnh vực chính trị. Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị đã được nêu ở Phần trên và sẽ được thực hiện trong một thời gian nhất định và chấm dứt khi mục đích bình đẳng giới đã đạt được.

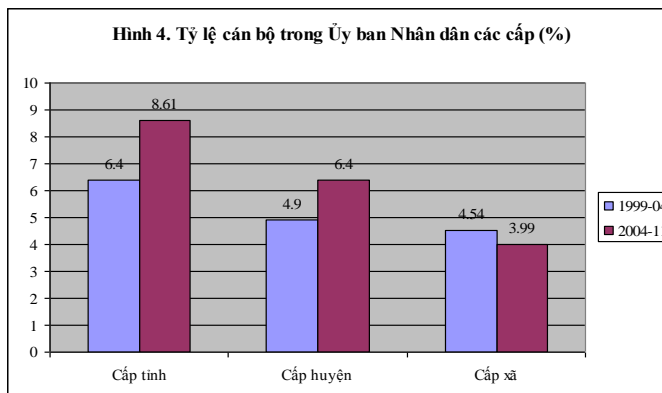


Nguồn: Báo cáo thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2009. Hà Nội, tháng 5 năm 2010.



Nguồn: Báo cáo thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2009. Hà Nội, tháng 5 năm 2010.

Sự gia tăng của tỷ lệ đại biểu nữ trong Hội đồng Nhân dân ở cấp xã, cũng như trong tỷ lệ nữ ở các cương vị Chủ tịch và Phó Chủ tịch xã cho thấy đã có những cải thiện trong việc tham gia của phụ nữ “trong xây dựng và thực hiện hương ước, quy ước của cộng đồng”. Song cũng cần đặc biệt quan tâm đến những yếu tố khiến sự có mặt của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo còn thấp liên quan đến trình độ văn hóa và chuyên môn của họ.



Nguồn: Báo cáo thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2009. Hà Nội, tháng 5 năm 2010.

Vì vậy để tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong bộ máy lãnh đạo và ra quyết định cần có sự thay đổi thái độ, chuẩn mực và hành vi, cải cách thể chế và có sự hậu thuẫn mạnh mẽ của cả hệ thống chính trị. Mục tiêu 1 của Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2020 về “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” cần được tất cả các cấp, ngành cụ thể hóa trong Kế hoạch hành động về bình đẳng giới của mình với các chỉ tiêu đã đặt ra, bao gồm:

- Chỉ tiêu 1: Phần đầu đạt tỷ lệ nữ tham gia các cấp uỷ 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.

3.2 BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC KINH TẾ

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.
Điều 12 Luật Bình đẳng giới

Một trong những tiêu chí quan trọng đánh giá tình trạng bình đẳng giới của một quốc gia là tỷ lệ phụ nữ tham gia các hoạt động kinh tế. Việt Nam là một trong những nước có tỷ lệ nữ tham gia hoạt động kinh tế ở mức cao. Sự phát triển của nền kinh tế xã hội nói chung và của khu vực doanh nghiệp nói riêng trong những năm vừa qua đã có sự đóng góp không nhỏ của các doanh nhân nữ.

Điều này đã được Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng khẳng định: “*Trên đất nước Việt Nam ngày nay, chị em phụ nữ là lực lượng to lớn trong mọi lĩnh vực của đời sống, giữ nhiều vị trí quan trọng của quốc gia, nhiều vị trí lãnh đạo nhà nước, bộ ngành, địa phương là phụ nữ. Trong quốc hội khoá XII hiện nay, các lãnh đạo nữ chiếm đến 26%. Đặc biệt là trong lĩnh vực kinh doanh có khoảng trên 1 triệu chị em phụ nữ lãnh đạo khoảng 25% số doanh nghiệp, công ty và trên 30% doanh nghiệp nhỏ, hộ kinh doanh cá thể, ước tính mỗi doanh nhân nữ tạo ra 4 việc làm. Nhiều chị em phụ nữ đang điều hành các doanh nghiệp hàng đầu của Việt Nam. Các doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo thường làm ăn rất có hiệu quả, nghiêm chỉnh chấp hành luật pháp, quan tâm chăm lo đời sống của người lao động, chú trọng làm công tác từ thiện, góp phần rất quan trọng vào công tác xoá đói giảm nghèo*”²⁸.

Khảo sát về Doanh nghiệp được Tổng Cục thống kê thực hiện vào năm 2008 cho thấy số lượng doanh nghiệp nữ chiếm 21%. Một lưu ý khá thú vị từ Báo cáo Doanh nghiệp thường niên của Tổng cục Thống kê²⁹ là doanh nghiệp có quy mô càng nhỏ thì chủ doanh nghiệp là nữ càng nhiều. Trong số các doanh nghiệp siêu nhỏ, doanh nghiệp nữ chiếm 26% tổng số, nhiều hơn 17% so với doanh nghiệp quy mô nhỏ và vừa. Chỉ số này cho thấy phụ nữ gặp nhiều khó khăn hơn so với nam giới trong việc phát triển quy mô doanh nghiệp.

²⁸ Trích từ Bài phát biểu của Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng tại Hội nghị Thượng đỉnh Phụ nữ Toàn cầu tổ chức tại Hà Nội ngày 5 tháng 6 năm 2008.

²⁹ Báo cáo thường niên Khảo sát doanh nghiệp, Tổng cục thống kê, 2010.

Xuất phát từ đặc trưng quy mô vốn nhỏ nên các doanh nghiệp nhỏ và vừa hầu như bị hạn chế trong việc đầu tư công nghệ và trang thiết bị hiện đại. Vì vậy, các doanh nghiệp nhỏ và vừa, trong đó phải kể đến các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ gặp nhiều khó khăn trong việc áp dụng các công nghệ kỹ thuật tiên tiến hiện đại, thiếu thông tin và thường bị lép vế trong các mối quan hệ (với nhà nước, thị trường, ngân hàng, các cơ sở nghiên cứu khoa học và đào tạo). Việc tiếp cận và ứng dụng Internet vào hoạt động kinh doanh đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa cũng hạn chế hơn rất nhiều so với các doanh nghiệp quy mô lớn. Bên cạnh những vấn đề liên quan đến kinh doanh, doanh nhân nữ còn phải đảm trách phần lớn trách nhiệm gia đình. Số liệu Điều tra cơ bản về bình đẳng giới trong hai năm 2005 - 2006³⁰ đã cho thấy khi phụ nữ tham gia ngày càng nhiều vào sản xuất kinh doanh thì sự tham gia của nam giới vào công việc nội trợ lại không tăng lên một cách tương xứng. Nói cách khác, sự chia sẻ từ phía phụ nữ trong công việc sản xuất kinh doanh không đi liền với sự chia sẻ từ phía nam giới trong công việc nội trợ gia đình. Một phát hiện nữa là tiếng nói còn có phần hạn chế của phụ nữ trong việc ra quyết định đối với công việc sản xuất kinh doanh. Trong gia đình phụ nữ thường quyết định nhiều hơn về những vấn đề thai sản, còn nam giới nhiều hơn về các vấn đề sản xuất kinh doanh. Do là những người đảm nhận chủ yếu công việc nội trợ, nên phụ nữ khó có thể được đáp ứng nhu cầu phát triển năng lực, tiếp cận thông tin, nâng cao khả năng cạnh tranh với tư cách là người lao động, đặc biệt với tư cách là người sản xuất, kinh doanh. Rõ ràng để có thể cạnh tranh hiệu quả trên từng hoạt động, phụ nữ phải được đầu tư hợp lý. Hiện nay, so với nam giới, phụ nữ đang được đầu tư quá thấp về thời gian để nâng cao trình độ, để học hỏi, giao tiếp và tích lũy kinh nghiệm³¹. Như vậy, đối với các nữ doanh nhân việc cân đối được cả hai vai, vừa gia đình, vừa công việc không đơn giản chút nào.

Việc tạo ra một khung pháp lý toàn diện về chính sách trợ giúp đối với các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ hoặc điều hành như là những biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới, bao gồm trợ giúp tài chính, mặt bằng sản xuất, đổi mới, nâng cao năng lực công nghệ, trình độ kỹ thuật, xúc tiến mở rộng thị trường, tham gia kế hoạch mua sắm, cung ứng dịch vụ công, thông tin và tư vấn, trợ giúp phát triển nguồn nhân lực, vườn ươm doanh nghiệp là vô cùng cần thiết để đạt được bình đẳng giới thực chất trong lĩnh vực kinh tế. Với nỗ lực thúc đẩy sự phát triển các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam, Nghị định số Nghị quyết số 22/NQ-CP của Chính phủ ngày 05 tháng 05 năm 2010 quy định về việc triển khai thực hiện nghị định số 56/2009/NĐ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2009 của Chính phủ về trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa đã nêu rõ Bộ Kế hoạch và Đầu tư có trách nhiệm phối hợp với các Bộ, ngành, địa phương và các hiệp hội doanh nghiệp nghiên cứu đề xuất xây dựng Kế hoạch phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa giai đoạn 5 năm 2011 - 2015 trình Thủ tướng Chính phủ trong năm 2011 trên cơ sở Kế hoạch 5 năm phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 - 2015 của đất nước và trên cơ sở báo cáo đánh giá tình hình thực hiện Kế hoạch phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa 5 năm giai đoạn 2006 - 2010. Chỉ tiêu 2 về “Tỷ lệ nữ làm chủ doanh nghiệp đạt 30% vào năm 2015

³⁰ Nghiên cứu về Bình đẳng giới trong các gia đình Việt Nam năm 2005 do Viện Khoa học và Xã hội Việt Nam thực hiện

³¹ Trần Thị Vân Anh, Nguyễn Hữu Minh (biên soạn). *Vấn đề Bình đẳng Giới ở Việt Nam (nghiên cứu số liệu nghiên cứu)*. Nhà xuất bản Khoa học xã hội, Hà Nội, 2008.

và từ 35% trở lên vào năm 2020” trong Mục tiêu 2 của Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2020 nhằm góp phần “giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm; tăng cường sự tiếp cận của phụ nữ nghèo ở nông thôn, phụ nữ người dân tộc thiểu số đối với các nguồn lực kinh tế, thị trường lao động” cần được lồng ghép vào Kế hoạch phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa này.

3.3 BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG

1. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng 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.

2. Nam, nữ 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.

Điều 13 Luật Bình đẳng giới

Pháp luật lao động của Việt Nam bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hoà và ổn định, góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của người lao động trí óc và lao động chân tay, của người quản lý lao động nhằm đạt năng suất, chất lượng và tiến bộ xã hội trong lao động, sản xuất, dịch vụ, hiệu quả trong sử dụng và quản lý lao động, góp phần công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vì sự nghiệp dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh³².

Theo Điều 5 của Bộ luật Lao động “mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính”³³. Việc làm là một trong những nhu cầu quan trọng của con người và là quá trình phát triển toàn diện của mỗi cá nhân. Đồng thời, việc làm là điều kiện để mỗi người tự nuôi sống bản thân và góp phần tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội. Cùng với tiến trình đổi mới và phát triển kinh tế, cơ hội việc làm đã ngày càng mở rộng đối với người lao động. Tuy nhiên, cơ hội việc làm không phải như nhau đối với nam giới và phụ nữ.

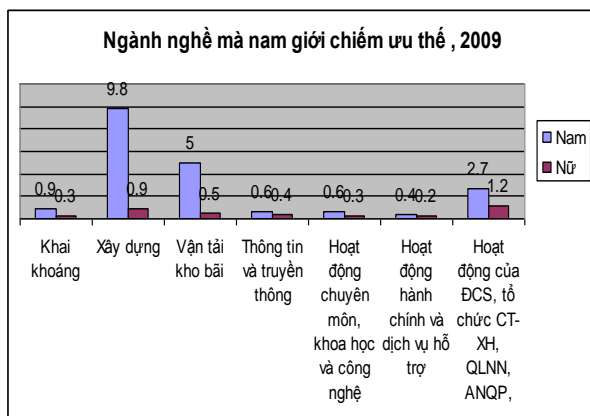
Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009 đã cho thấy nam giới và phụ nữ tập trung ở những nhóm công việc khác nhau (xem Hình 5 và 6). Phụ nữ tập trung nhiều trong những nhóm ngành dịch vụ, công nghiệp nhẹ và công việc làm thuê cho các hộ gia đình không đòi hỏi nhiều về trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, trong khi nam giới tập trung nhiều hơn trong các nhóm ngành công nghiệp nặng, quản lý lãnh đạo, lực lượng vũ trang và những công việc đòi hỏi có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Những số liệu thống kê cho thấy tỷ lệ phụ nữ có việc làm mang lại thu nhập ổn định thấp hơn nam giới và sẽ phải phụ thuộc vào thu nhập của người khác. Cơ cấu lao động của phụ nữ và nam giới theo các nhóm ngành nghề nêu ở trên cũng tạo ra nhiều ưu thế hơn đối với nam giới và nhiều thách thức hơn đối với phụ nữ. Tập trung đông hơn ở những nhóm ngành nghề được đảm bảo ở mức độ cao hơn do không bị cạnh tranh (quản lý nhà nước, an ninh,

³² Lời nói đầu của Bộ luật Lao động

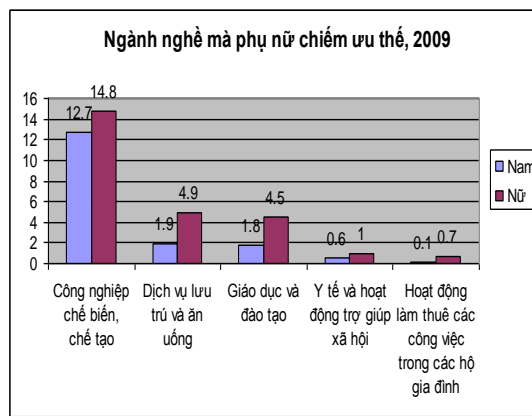
³³ Khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động

quốc phòng) hoặc năng lực cạnh tranh cao hơn (công nghiệp so với dịch vụ và hộ gia đình), nam giới ít gặp nguy cơ mất việc làm hoặc việc làm bấp bênh so với phụ nữ.

Hình 5



Hình 6



Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009. Các kết quả chủ yếu. Ban chỉ đạo Tổng điều tra dân số và nhà ở Trung ương. Hà Nội, 2010.

Để các nội dung về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động trở thành hiện thực, bên cạnh việc thực hiện nghiêm túc các quy định hiện hành của pháp luật lao động về tuyển dụng, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm, đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, các chế độ bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác đối với người lao động cả nam giới và phụ nữ, cần triển khai ngay các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, đặc biệt là “đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ”³⁴ vì việc làm của phụ nữ và nam giới phụ thuộc rất lớn vào học vấn và trình độ chuyên môn nghề nghiệp của họ. Bên cạnh đó công tác tuyển dụng lao động cũng cần được quan tâm nhằm đảm bảo không có phân biệt đối xử, đặc biệt vì những nguyên nhân, trách nhiệm gia đình hoặc thai sản chồng lại phụ nữ. Chính phủ cũng cần có chính sách khuyến khích để “người sử dụng lao động tạo điều kiện vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại”³⁵ để tạo cơ hội cho họ gia nhập những nhóm ngành nghề theo truyền thống chỉ được cho là của nam giới.

3.4 BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

Giáo dục và đào tạo là những chính sách được ưu tiên đặc biệt ở Việt Nam. Chính phủ đã có nhiều nỗ lực trong thực hiện bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục, đặc biệt trong phân bổ ngân sách dành cho giáo dục. Điều này thể hiện qua chỉ tiêu cho giáo dục tăng nhanh qua các năm: 16,6% năm 2002, 18% năm 2005 và 20% năm 2008 so với tổng ngân sách nhà nước. Kết quả của những ưu tiên này đã thu hẹp khoảng cách giới và việc đầu tư vào con người đã góp phần làm cho Việt Nam, mặc dầu chưa phải là quốc gia có thu nhập cao trong khu vực, đã đạt được chỉ số phát triển con người (HDI) và chỉ số phát triển giới (GDI) khá cao (xem Bảng 1).

³⁴ Điểm b Khoản 3 Điều 13

³⁵ Điểm c Khoản 3 Điều 13

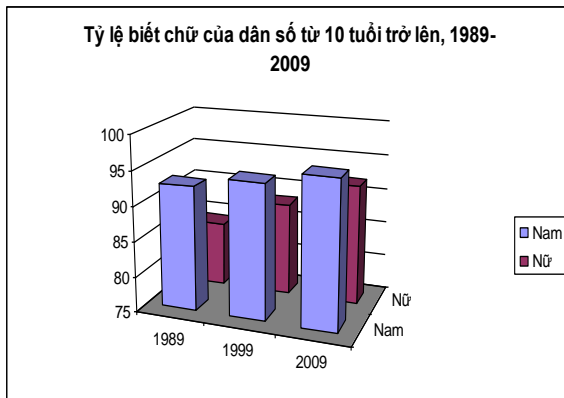
1. Nam, nữ bình đẳng về độ tuổi đi học, đào tạo, bồi dưỡng.
2. Nam, nữ bình đẳng trong việc lựa chọn ngành, nghề học tập, đào tạo.
3. Nam, nữ bình đẳng trong việc tiếp cận và hưởng thụ các chính sách về giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ.

Điều 14 Luật Bình đẳng giới

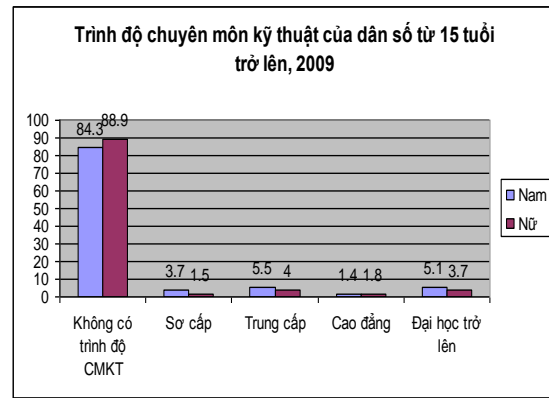
Bên cạnh những thành tựu đạt được, việc thực hiện bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo cũng còn những hạn chế cần được quan tâm giải quyết. Kết quả Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009 cho thấy tỷ lệ biết chữ của nữ trong dân số từ 10 tuổi trở lên trong 20 năm qua từ 1989 đến 2009 vẫn tiếp tục thấp hơn của nam giới (Hình 7). Mặc dù Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ

của phụ nữ Việt Nam đến năm 2010 đã đặt ra chỉ tiêu tăng tỷ lệ lao động nữ được đào tạo lên 35%, trong đó đào tạo nghề là 21%, Tổng điều tra nói trên cũng cho thấy phụ nữ chiếm tỷ lệ cao hơn đối với nhóm không có trình độ chuyên môn kỹ thuật trong dân số từ 15 tuổi trở lên và nam giới có tỷ lệ cao hơn so với phụ nữ ở tất cả các trình độ chuyên môn kỹ thuật, trừ trình độ cao đẳng (Hình 8).

Hình 7



Hình 8



Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009. Các kết quả chủ yếu. Ban chỉ đạo Tổng điều tra dân số và nhà ở Trung ương. Hà Nội, 2010.

Vấn đề đặt ra là khi so sánh với nam giới, trở ngại lớn nhất đối với phụ nữ trong việc nâng cao trình độ chuyên môn và nắm bắt cơ hội đào tạo lại chính ở việc thực hiện vai trò giới truyền thống. Nếu chăm lo việc nhà và chăm sóc con cái không ảnh hưởng đáng kể đến nam giới thì lại là vấn đề không nhỏ đối với phụ nữ. Những trở ngại đối với phụ nữ trong việc tiếp cận các cơ hội đào tạo cũng sẽ hạn chế việc sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực ở tất cả các ngành, đặc biệt là các ngành có đông lao động nữ như nông nghiệp. Những biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo thông qua hỗ trợ dạy nghề cho lao động nữ khu vực nông thôn là vô cùng cần thiết để đảm bảo đạt được chỉ tiêu 3 thuộc mục tiêu 2 của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 là tỷ lệ lao động nữ nông thôn dưới 45 tuổi được đào tạo nghề và chuyên môn kỹ thuật đạt 25% vào năm 2015 và 50% vào năm 2020.

Bảng 1. Chỉ số phát triển con người (HDI) của Việt Nam so với các quốc gia trong khu vực

Số TT	NƯỚC	Chỉ số phát triển giới (GDI)		Tuổi thọ trung bình (2005)		Tỷ lệ biết chữ của người lớn (% từ 15 tuổi trở lên 1995-2005)		Tỷ lệ nhập học của cả ba cấp tiểu học, THCS và THPT		Thu nhập ước tính (PPP - đô la Mỹ) 2005	
		Thứ hạng	Giá trị	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam
1	Brunei	31	0,886	79,3	74,6	90,2	95,2	79	76	15.658	37.506
2	Malaysia	58	0,802	76,1	71,4	85,4	92,0	77	72	5.751	15.861
3	Thái Lan	71	0,779	74,5	65	90,5	94,9	72	71	6,695	10,732
4	Philippines	77	0,768	73,3	68,9	93,6	91,6	83	79	3.883	6.375
5	Việt Nam	91	0,732	75,7	71,9	86,9	93,9	62	66	2.540	3.604
6	Indonesia	94	0,721	71,6	67,8	86,8	94,0	67	70	2.410	5.280
7	CHDCND Lào	115	0,593	64,5	61,9	60,9	77,0	56	67	1.385	2.692
8	Căm pu chia	114	0,594	60,6	55,2	64,1	84,7	56	64	2.332	3.149

Nguồn: Báo cáo phát triển con người 2007/2008, UNDP, tr. 326-328.

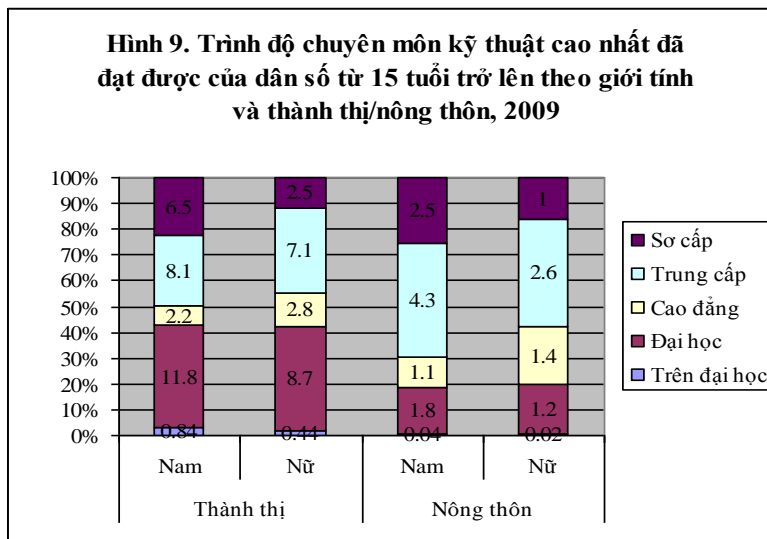
3.5 BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

1. Nam, nữ bình đẳng trong việc tiếp cận, ứng dụng khoa học và công nghệ.
2. Nam, nữ bình đẳng trong việc tiếp cận các khoá đào tạo về khoa học và công nghệ, phổ biến kết quả nghiên cứu khoa học, công nghệ và phát minh, sáng chế.

Điều 15 Luật Bình đẳng giới

Ở Việt Nam cũng như trên thế giới, khoa học và công nghệ là lĩnh vực mà sự tham gia của phụ nữ gặp nhiều khó khăn và thách thức nhất. Mặc dù, phụ nữ tham gia các hoạt động khoa học và công nghệ tương đối cao, chiếm tới 42%, song số phụ nữ có trình độ cao chỉ

bằng một phần ba số lượng nam giới. Số phụ nữ trí thức có trình độ đại học và trên đại học, học vị và uy tín khoa học rất ít. Sự khác biệt theo giới tính và thành thị/nông thôn về trình độ chuyên môn kỹ thuật cao nhất đã đạt được được minh họa trong Hình 9 dưới đây. Nhìn chung khu vực thành thị có tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên có trình độ từ đại học trở lên cao hơn nhiều so với khu vực nông thôn. Đặc biệt, dân số nam ở thành thị có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hơn nhiều so với dân số nữ ở cả thành thị và nông thôn. Phụ nữ ở nông thôn là nhóm dân số thua thiệt hơn so với các nhóm khác cả về trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật cao nhất đạt được. Chỉ có 1,2% dân số nữ ở nông thôn có trình độ đại học và 1,4% có trình độ cao đẳng.



Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009. Giáo dục ở Việt Nam: Phân tích các chỉ số chủ yếu.

Có thể thấy sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực khoa học và công nghệ phụ thuộc rất nhiều vào trình độ học vấn của họ. Bên cạnh đó, do vai trò giới, phụ nữ còn có nhiều khó khăn hơn nam giới, vì ở độ tuổi từ 22-35 là độ thực hiện chức năng sinh đẻ, chăm sóc con cái. Vai trò giới này, nếu không được hỗ trợ của chính sách sẽ hạn chế rất nhiều đến khả năng học tập, bồi dưỡng

nâng cao trình độ chuyên môn của phụ nữ. Để chia sẻ gánh nặng và hỗ trợ phụ nữ Việt Nam vươn lên đón nhận những thời cơ và vận hội mới của đất nước, trước hết, cần coi trọng việc nâng cao nhận thức về vị trí vai trò của phụ nữ trong xã hội và trong phát triển kinh tế tri thức. Đó là thay đổi nhận thức sai lệch về vai trò giới trong nghề nghiệp; có chính sách thỏa đáng để huy động sự tham gia của phụ nữ vào các lĩnh vực khoa học - công nghệ; tạo điều kiện cần thiết, bình đẳng như nam giới trong nghiên cứu khoa học. Nhà nước cũng cần có chính sách khuyến khích phát triển tài năng, tạo điều kiện cho phụ nữ theo đuổi các bậc học cao trên đại học, thạc sỹ, tiến sỹ, đặc biệt là đối với những phụ nữ trẻ có triển vọng.

3.6 BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC VĂN HÓA, THÔNG TIN, THỂ DỤC, THỂ THAO

1. Nam, nữ bình đẳng trong tham gia các hoạt động văn hoá, thông tin, thể dục, thể thao.

2. Nam, nữ bình đẳng trong hưởng thụ văn hoá, tiếp cận và sử dụng các nguồn thông tin.

Điều 16 Luật Bình đẳng giới

Trong cuộc sống, con người cần và có khả năng kết hợp hài hòa giữa công việc và nghỉ ngơi, giữa hoạt động kinh tế với hoạt động văn hóa – tinh thần trong thời gian rỗi. Ngày nay, các phương tiện và điều kiện

giải trí về văn hóa – tinh thần phát triển mạnh mẽ đã tạo điều kiện cho việc đáp ứng nhu cầu của mỗi thành viên xã hội ngày một tốt hơn. Thông qua quá trình tiếp cận các phương tiện và hình thức giải trí, đặc biệt là qua các thông điệp truyền thông, các khuôn mẫu và giá trị giới cũng được phổ biến và tác động đến nhận thức, hành vi của người tham gia, dù là phụ nữ hay nam giới.

Sự tham gia của phụ nữ và nam giới trong các hoạt động văn hoá, thông tin, thể dục, thể thao chịu tác động không nhỏ của các khuôn mẫu giới, kể cả trong nhận thức của mỗi người cũng như trên các phương tiện truyền thông. Sự tham gia này thể hiện vị trí mà họ đã xác định được trong xã hội, vì vậy để đảm bảo bình đẳng giới trong việc tham gia các hoạt động văn hoá, thông tin, thể dục, thể thao cần có sự phối hợp toàn diện của các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới (đã nêu ở Phần II).

3.7 BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC Y TẾ

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

2. Nam, nữ 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.

Điều 17 Luật Bình đẳng giới

Cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội, lĩnh vực kinh tế đã có những thay đổi đáng kể và nhiều chính sách y tế đã được ban hành nhằm tăng cường và củng cố tuyên y tế cơ sở và đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng cao của người dân. Những chính sách này bao gồm: hệ thống cơ sở y tế được mở rộng về phạm vi, đưa bác sĩ về xã, xây dựng và hoàn thiện mạng lưới y tế thôn, bản, tăng cường thuốc, trang thiết bị y tế, v.v. Những chính sách này đã tạo điều kiện cho mọi người dân cả nam giới và phụ nữ, trẻ em trai và trẻ em gái có thể dễ dàng tiếp cận với các dịch vụ y tế.

Tuy nhiên, mặc dù chưa có nhiều số liệu thống kê trong lĩnh vực y tế được tách biệt theo giới tính, thực tiễn vẫn cho thấy có sự chênh lệch đáng kể giữa người giàu và người nghèo trong sử dụng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Vì vậy, trong các gia đình nghèo, phụ nữ ít được tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe do khả năng chi tiêu hạn hẹp và nếu phải cắt giảm thì phụ nữ thường lựa chọn cắt giảm chăm sóc y tế của mình để dành cho các thành viên khác trong gia đình. Bên cạnh đó, còn tồn tại những vấn đề liên quan đến sức khỏe sinh

sản, sử dụng và tiếp cận dịch vụ y tế của phụ nữ, đặc biệt ở vùng sâu và xa. Những vấn đề này có thể được phản ánh phần nào qua kết quả đánh giá sơ kết tình hình thực hiện Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ giai đoạn 2006 – 2010 đối với Mục tiêu 3 về sức khỏe của phụ nữ như sau:

“Chỉ tiêu 3: Giảm tỷ lệ tử vong bà mẹ liên quan đến thai sản xuống 60/100.000 trẻ đẻ sống và giảm 25% số ca nạo phá thai: Kết quả thực hiện chỉ tiêu này chưa đạt kế hoạch đề ra, mặc dù ngành y tế đã có nhiều nỗ lực trong việc chăm sóc trước, trong và sau sinh cho các bà mẹ mang thai và sinh con.

Chỉ tiêu 4: Tăng tỷ lệ phụ nữ được tiếp cận với dịch vụ y tế: Chưa có số liệu đánh giá được kết quả thực hiện chỉ tiêu này do trong hệ thống chỉ tiêu báo cáo của ngành y tế chưa đưa vào. Tuy nhiên, qua báo cáo của các Sở y tế thì có khả năng chỉ tiêu này không đạt kế hoạch đề ra (ước tính năm 2006 là 85,3%; năm 2007: 86,5%).

Chỉ tiêu 6: 100% các trạm y tế có nữ hộ sinh và 80% trạm y tế có bác sĩ: Theo báo cáo của ngành y tế, tỷ lệ trạm y tế có bác sĩ năm 2006 là 65,05%; năm 2007 tăng lên 67,38%; ước tính đến 2010 đạt 70%. Như vậy, chỉ tiêu này không đạt kế hoạch đề ra. Tỷ lệ trạm y tế có nữ hộ sinh hoặc y bác sĩ sản nhi năm 2006 là 93,62%; năm 2007 là 93,6%. Theo đánh giá của Bộ y tế để đạt được chỉ tiêu này đến năm 2010 thì ngành y tế phải có nỗ lực rất lớn”³⁶.

Điều này cho thấy để đạt được bình đẳng giới trong lĩnh vực y tế, chúng ta còn rất nhiều việc phải làm và việc triển khai thực hiện ngay và thực hiện hiệu quả các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới là vô cùng cần thiết.

3.8 BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC GIA ĐÌNH

Gia đình là một trong những thiết chế cơ bản của xã hội. Cùng với tiến bộ xã hội, ngày càng có nhiều công cụ và các điều kiện giúp con người giảm nhẹ sức lao động, công việc trong gia đình. Mặc dù, tư tưởng gia trưởng, trọng nam khinh nữ đã dần dần mất đi, nhưng có một nghịch lý vẫn đang tồn tại là việc nội trợ, nuôi dưỡng con cái, chăm sóc các thành viên trong gia đình vẫn được coi là công việc của phụ nữ và vẫn có quan niệm cho rằng các hoạt động này không mang lại giá trị kinh tế.

- 1. Vợ, chồng bình đẳng với nhau trong quan hệ dân sự và các quan hệ khác liên quan đến hôn nhân và gia đình.*
- 2. 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 kiến giới và tư tưởng trọng nam giới hơn phụ nữ vẫn còn tồn tại khá phổ biến ở trong gia đình và một bộ phận dân cư trong xã hội với các biểu hiện như thích đẻ con trai hơn con gái, coi việc nội trợ, chăm sóc con cái là của phụ nữ, khi chia tài sản thừa kế thường dành cho con trai nhiều hơn, ưu tiên đầu tư vào con trai, quan niệm nam giới là

³⁶ Báo cáo “Kết quả giám sát tình hình thực hiện bình đẳng giới và việc triển khai thi hành Luật Bình đẳng giới” ngày 11 tháng 5 năm 2009 của Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội khóa XII.

định các nguồn lực trong gia đình.

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

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

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

Điều 18 Luật Bình đẳng giới

người trụ cột, quyết định chính trong gia đình và đóng vai trò chính trong các quan hệ xã hội bên ngoài gia đình.

Thời gian làm việc của phụ nữ thường dài hơn nam giới: Mặc dù, pháp luật quy định trong gia đình, vợ chồng đều bình đẳng với nhau về mọi mặt, cùng nhau bàn bạc, quyết định mọi vấn đề chung, cùng chia sẻ mọi công việc cũng như chăm lo cho con cái, cha mẹ, nhưng trên thực tế, nam giới vẫn được coi là trụ cột gia đình, có quyền quyết định các vấn đề lớn và là người đại diện ngoài cộng đồng. Còn các công việc nội trợ, chăm sóc các thành viên trong gia đình thường được coi là “thiên chức” của phụ nữ.

Tính chất bảo thủ của sự phân công lao động truyền thống theo giới ở các mức độ khác nhau vẫn còn được bảo lưu trong một bộ phận gia đình Việt Nam đã làm hạn chế các cơ hội học hành của trẻ em gái, cản trở phụ nữ tham gia vào các hoạt động xã hội và có địa vị, thu nhập bình đẳng như nam giới. Các kết quả thống kê cho thấy, trung bình thời gian làm việc một ngày của phụ nữ là 13 giờ, trong khi của nam giới là khoảng 9 giờ. Sự chênh lệch này chủ yếu do phụ nữ còn đảm nhiệm chính công việc nội trợ, chăm sóc con cái ngoài vai trò sản xuất và công tác như nam giới.

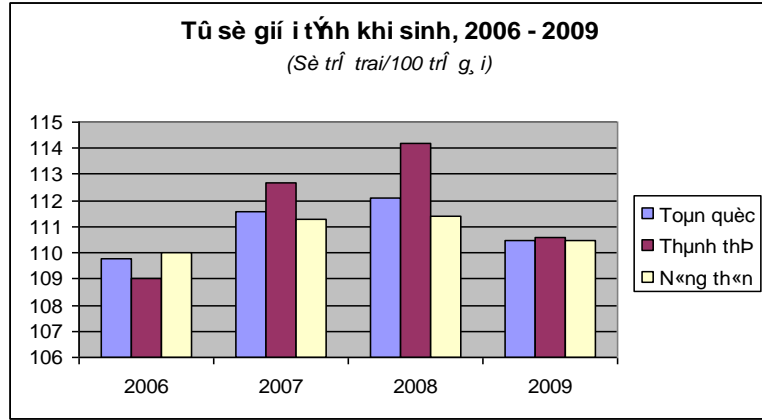
Phân công lao động trong gia đình ở nhiều vùng miền trên cả nước còn mang tính chất phân biệt theo giới rõ rệt. Công việc gia đình vẫn tập trung vào vai người phụ nữ là chủ yếu³⁷. Do đó, phụ nữ ít có cơ hội để học tập nâng cao trình độ, nghỉ ngơi giải trí hay tham gia các hoạt động xã hội. Ở một số vùng theo chế độ mẫu hệ, người phụ nữ không chỉ gánh vác hầu hết mọi công việc gia đình, chăm sóc con cái, mà đồng thời còn là lao động chính trong gia đình. Đây thực sự là gánh nặng quá tải, gây ảnh hưởng xấu tới tình trạng sức khoẻ của phụ nữ.

Trong gia đình, phụ nữ tham gia vào việc ra quyết định thấp hơn nam giới: Mặc dù đã có nhiều tiến bộ nhưng nhìn chung phụ nữ ít được quyền quyết định công việc gia đình so với nam giới. Quyền lực cao hơn của một người chồng thể hiện ở quyền quyết định ở một số việc như mua sắm, sản xuất kinh doanh, quan hệ họ hàng, còn người vợ thường chỉ có tiếng nói ở những việc như sử dụng biện pháp tránh thai, việc học của con hay các công việc nội trợ của gia đình.

³⁷ Chẳng hạn trong việc đi chợ mua thức ăn, tỉ lệ phụ nữ là 88,6%, nam là 5,5%, việc nấu cơm, tỉ lệ tương ứng là 79,9% và 3,3%, việc giặt giũ, tỉ lệ tương ứng là 77,3% và 2,8%. Đáng chú ý là ở những việc này, số người cho biết cả hai vợ chồng làm ngang nhau là rất thấp, tương ứng là 1,7%, 4,3% và 6,4%. Trong khi đó, đối với việc chăm sóc người ốm và chăm sóc con cái, tỉ lệ vợ chồng làm ngang nhau là cao hơn, tương ứng là 33,3% và 38,2% (Viện Khoa học xã hội Việt Nam: Bình đẳng giới ở Việt Nam, Hà Nội 2007).

Tỷ số giới tính khi sinh ở Việt Nam: Định kiến giới và tư tưởng thích con trai cùng với việc tiếp cận dễ dàng đến các dịch vụ kỹ thuật chẩn đoán sớm giới tính thai nhi và dịch vụ nạo phá thai là những nguyên nhân dẫn tới tình trạng tỷ số giới tính³⁸ tại một số địa phương gia tăng một cách bất thường. Kinh nghiệm của nhiều quốc gia trên thế giới cho thấy nếu tỷ số giới tính khi sinh quá cao sẽ gây ra những hậu quả về kinh tế - xã hội và nhân khẩu học hết sức nghiêm trọng (xem Hình 10).

Hình 10



Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009. Các kết quả chủ yếu. Ban chỉ đạo Tổng điều tra dân số và nhà ở Trung ương. Hà Nội, 2010.

Mặc dù Chính phủ đã tiến hành một số biện pháp giảm mất cân đối giới tính khi sinh song tình trạng này vẫn chưa được cải thiện nhiều. Điều này đòi hỏi chúng ta cần phải có sự quan tâm đặc biệt và tiếp tục truyền thông mạnh mẽ hơn nữa về hậu quả của lựa chọn giới tính thai nhi, xóa bỏ quan niệm trọng nam hơn nữ, tư tưởng thích con trai và cần khẳng định vai trò của phụ nữ trong gia đình và ngoài xã hội.

³⁸ Tỷ số giới tính khi sinh là số trẻ em trai được sinh ra trên 100 trẻ em gái. Bình thường tỷ số này là 105 (dao động từ 103-107).

PHẦN IV

VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC BÊN LIÊN QUAN TRONG VIỆC THỰC HIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI

Phần IV này giới thiệu cụ thể về vai trò, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức ở các cấp trong triển khai thực hiện Luật Bình đẳng giới, các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thực hiện Luật Bình đẳng giới, cũng như các Chiến lược và Chương trình quốc gia có liên quan.

4.1 VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM CỦA QUỐC HỘI

4.1.1 Thẩm tra lồng ghép vấn đề bình đẳng giới: Ủy ban của Quốc hội phụ trách lĩnh vực giới có trách nhiệm tham gia với Hội đồng dân tộc, các 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 được xem xét, thông qua.

4.1.2 Giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới: 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.

4.2 VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM CỦA CHÍNH PHỦ

▪ 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. Cho đến nay, Chính phủ đã ban hành Chương trình hành động của Chính phủ giai đoạn đến năm 2020 thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27 tháng 4 năm 2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước (2009), Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 (2010) và Chương trình quốc gia về bình đẳng giới gian đoạn 2011 - 2015 (2011) để thực hiện Luật Bình đẳng giới. Hằng năm, từ năm 2008 đến nay Chính phủ đều có 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. Trong thẩm quyền của mình, Chính phủ đã ban hành các Nghị định hướng dẫn thực hiện Luật Bình đẳng giới, bao gồm:

- Nghị định số 70/2008/NĐ-CP của Chính phủ ngày 04 tháng 6 năm 2008 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bình đẳng giới;

- Nghị định số 48/2009/NĐ-CP của Chính phủ ngày 19 tháng 5 năm 2009 quy định về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới;

- Nghị định số 55/2009/NĐ-CP của Chính phủ ngày 10 tháng 6 năm 2009 quy định xử phạt vi phạm hành chính 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. Những nội dung này đã được hướng dẫn tại Nghị định số 48/2009/NĐ-CP nêu ở trên.

- 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.

4.3 VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM CỦA CƠ QUAN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI - BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

- 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.

4.4 VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC BỘ, CƠ QUAN NGANG BỘ

- Rà soát văn bản quy phạm pháp luật hiện hành để sửa đổi, bổ sung, huỷ bỏ, ban hành mới theo thẩm quyền hoặc trình cơ quan có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung, huỷ bỏ, 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 và 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.

4.5 VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM CỦA ỦY BAN NHÂN DÂN CÁC CẤP

- 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 hoá chiến lược, chính sách, mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

- Xây dựng, trình Hội đồng nhân dân cùng cấp ban hành hoặc 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, 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 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.

4.6 VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC TỔ CHỨC CHÍNH TRỊ, CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI

Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên, các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội có vai trò bảo đảm bình đẳng giới trong tổ chức của mình và tuyên truyền, vận động nhân dân, hội viên, đoàn viên thực hiện bình đẳng giới với cái nhiệm vụ cụ thể là: ▪ Tham gia xây dựng chính sách, pháp luật và tham gia quản lý nhà nước về bình đẳng giới theo quy định của pháp luật.

- Bảo đảm bình đẳng giới trong tổ chức.

- Tham gia giám sát việc thực hiện pháp luật bình đẳng giới.

- Tuyên truyền, vận động nhân dân, hội viên, đoàn viên thực hiện bình đẳng giới.

4.7 VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM CỦA HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ VIỆT NAM

Ngoài những vai trò, trách nhiệm của một tổ chức thành viên của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam còn có các trách nhiệm sau:

- Tổ chức các hoạt động hỗ trợ phụ nữ góp phần thực hiện mục tiêu bình đẳng giới.
- Phối hợp với cơ quan, tổ chức có liên quan bồi dưỡng, giới thiệu phụ nữ đủ tiêu chuẩn ứng cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân; phụ nữ đủ tiêu chuẩn tham gia quản lý, lãnh đạo các cơ quan trong hệ thống chính trị.
- Thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của phụ nữ và trẻ em gái theo quy định của pháp luật.
- Thực hiện phản biện xã hội đối với chính sách, pháp luật về bình đẳng giới.

4.8 VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM CỦA GIA ĐÌNH

- 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.

4.9 VAI TRÒ, TRÁCH NHIỆM CỦA CÔNG DÂN

- 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 bảo đảm bình đẳng giới của cộng đồng, của cơ quan, tổ chức và công dân.

4.10 PHỐI HỢP THỰC HIỆN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

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

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, cơ quan ngang Bộ, Ủy ban nhân dân các cấp khi thực hiện quản lý nhà nước về bình đẳng giới, trong phạm vi nhiệm vụ, quyền

hạn được giao, có quyền yêu cầu các cơ quan, tổ chức có liên quan phối hợp thực hiện một hoặc một số công việc trên cơ sở 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;
- Bảo đảm tính khách quan trong quá trình phối hợp;
- Bảo đảm yêu cầu chuyên môn, chất lượng và thời hạn phối hợp; nâng cao trách nhiệm và hiệu quả trong việc giải quyết các công việc liên quan đến nội dung phối hợp;
- Bảo đảm kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động phối hợp; đề cao trách nhiệm của Thủ trưởng cơ quan chủ trì, cơ quan phối hợp và cán bộ, công chức tham gia phối hợp.

4.10.2 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

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội:
 - Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới vào việc xây dựng và đánh giá kết quả thực hiện các chỉ tiêu trong chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của cả nước;
 - Hướng dẫn lồng ghép vấn đề bình đẳng giới vào việc xây dựng và đánh giá kết quả thực hiện các chỉ tiêu trong chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của ngành, địa phương.
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới vào việc xây dựng, tổ chức thực hiện và đánh giá kết quả thực hiện các chỉ tiêu trong chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của ngành, địa phương.

4.10.3 Phối hợp trong việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật

- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, Ủy ban nhân dân các cấp có trách nhiệm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật được phân công.
- Bộ Tư pháp chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đánh giá việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, bao gồm:
 - Dự án, dự thảo văn bản quy phạm pháp luật do Chính phủ trình Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội;

- Dự án, dự thảo văn bản quy phạm pháp luật do cơ quan khác, tổ chức, đại biểu Quốc hội trình Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội mà Chính phủ có trách nhiệm tham gia ý kiến;

- Dự thảo văn bản quy phạm pháp luật thuộc thẩm quyền ban hành của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

▪ Tổ chức pháp chế Bộ, cơ quan ngang Bộ vụ cơ quan tư pháp thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện có trách nhiệm đánh giá việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật thuộc thẩm quyền ban hành của Bộ, cơ quan ngang Bộ, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân cùng cấp.

4.10.4 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

▪ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Bộ Tư pháp hướng dẫn, tổ chức tuyên truyền, giáo dục Luật Bình đẳng giới và các văn bản pháp luật về bình đẳng giới; chủ trì, phối hợp với Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và các cơ quan, tổ chức có liên quan xây dựng chương trình, nội dung truyền thông, hướng dẫn các cơ quan, tổ chức, cá nhân thực hiện tuyên truyền, giáo dục và cung cấp kiến thức, kỹ năng thực hành về bình đẳng giới.

▪ 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.

▪ 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.

▪ 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 thống tốt đẹp của dân tộc phù hợp với mục tiêu bình đẳng giới.

▪ Các cơ quan thông tin tuyên truyền và các cơ quan, tổ chức, trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, có trách nhiệm tuyên truyền, phổ biến đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giới; giới thiệu mô hình, điển hình tiên tiến, người tốt, việc tốt trong việc thực hiện bình đẳng giới; phê phán hành vi, cá nhân, tổ chức vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

4.10.5 Phối hợp trong việc thống kê, thu thập, cung cấp thông tin, số liệu về giới và bình đẳng giới

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nghiên cứu xây dựng, trình Chính phủ ban hành chỉ số phát triển giới của quốc gia, tiêu chí phân loại giới tính trong số liệu thông tin thống kê nhà nước; hướng dẫn các Bộ, cơ quan ngang Bộ và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện việc thu thập, tổng hợp số liệu thống kê về giới thuộc hệ thống chỉ tiêu quốc gia và tính toán chỉ số phát triển về giới của quốc gia.

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, các Bộ, cơ quan ngang Bộ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan, tổ chức có liên quan thu thập và tổng hợp thông tin, số liệu về bình đẳng giới; cung cấp thông tin, số liệu về bình đẳng giới theo quy định của pháp luật.

- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ xây dựng và ban hành theo thẩm quyền các tiêu chí phân loại theo giới tính trong chỉ tiêu thống kê thuộc ngành, lĩnh vực phụ trách; tổ chức việc thống kê, thu thập thông tin, số liệu vụ báo cáo về tình hình thực hiện bình đẳng giới thuộc ngành, lĩnh vực phụ trách theo định kỳ hoặc theo yêu cầu của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

4.10.6 Phối hợp trong việc xây dựng các báo cáo quốc gia về bình đẳng giới

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư và các Bộ, ngành có liên quan xây dựng báo cáo hàng năm để Chính phủ trình Quốc hội về việc thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Ngoại giao và các Bộ, ngành khác có liên quan xây dựng các báo cáo gửi quốc tế về những tiến bộ của Việt Nam trong việc thực hiện bình đẳng giới, báo cáo về tình hình thực hiện Công ước của Liên hợp quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (Công ước CEDAW).

- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm cung cấp thông tin, báo cáo về tình hình thực hiện pháp luật về bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong ngành, lĩnh vực, địa phương để Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp, xây dựng các báo cáo quốc gia theo quy định.

4.10.7 Phối hợp trong việc bảo đảm điều kiện về nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới

- Bộ Tài chính có trách nhiệm hướng dẫn các Bộ, cơ quan ngang Bộ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương lập dự toán ngân sách, quản lý và sử dụng nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới bảo đảm đúng mục đích, có hiệu quả và theo đúng quy định của pháp luật.

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính, Bộ Ngoại giao và các cơ quan, tổ chức khác có liên quan huy động các nguồn vốn viện trợ, vốn vay của quốc tế và các nguồn vốn khác cho hoạt động bình đẳng giới.

PHẦN V

GIÁM SÁT VÀ CÔNG TÁC BÁO CÁO

VỀ VIỆC THỰC HIỆN PHÁP LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI

5.1 GIÁM SÁT VIỆC THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

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.

Quốc hội là cơ quan đại diện cao nhất của nhân dân, cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất, cơ quan duy nhất có quyền lập hiến và lập pháp, cơ quan giám sát tối cao và quyết định những vấn đề quan trọng nhất của đất nước về đối nội và đối ngoại, về nhiệm vụ kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh; những nguyên tắc chủ yếu về tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước, về quan hệ xã hội và hoạt động của công dân.

Điều 36 Luật Bình đẳng giới

Đối với lĩnh vực bình đẳng giới, Quốc hội và các cơ quan của Quốc hội, đại biểu Quốc hội với chức năng giám sát của mình đảm bảo thúc đẩy và thực hiện chính sách và pháp luật về bình đẳng giới ngày càng tốt hơn.

5.1.1 Trách nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới của Ủy ban thường vụ Quốc hội:

Để thực hiện trách nhiệm giám sát của mình, Ủy ban thường vụ Quốc hội ra quyết định và tổ chức thực hiện chương trình giám sát hàng quý và hàng năm. Ủy ban thường vụ Quốc hội có thể giao cho Hội đồng Dân tộc và Ủy ban hữu quan của Quốc hội thực hiện một số nhiệm vụ thuộc chương trình giám sát của mình. Ủy ban thường vụ Quốc hội cũng xem xét, thảo luận các báo cáo và kiến nghị trong hoạt động giám sát, yêu cầu các cá nhân, tổ chức và cơ quan nhà nước hữu quan thực hiện những kiến nghị mà Ủy ban thường vụ Quốc hội xét thấy cần thiết.

Thực hiện trách nhiệm giám sát, Ủy ban thường vụ Quốc hội đã đảm bảo vấn đề bình đẳng giới được lồng ghép trong quá trình xây dựng chính sách, pháp luật cũng như trong việc tổ chức thực hiện trong thực tiễn.

5.1.2 Trách nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới của Hội đồng dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội

Để thực hiện trách nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, Hội đồng dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội đã có những hoạt động sau:

- Thu thập thông tin từ tổ chức các hoạt động nghe báo cáo của các Bộ, ngành, của các địa phương, cơ sở cho tới tổ chức các đoàn giám sát, khảo sát ở địa phương, cơ sở;
- Nghiên cứu, nghe ý kiến của các chuyên gia, nhà quản lý, tiếp xúc, lắng nghe ý kiến của cử tri;
- Phân tích, đánh giá và nêu các kiến nghị với các cơ quan có thẩm quyền, các cơ quan bị giám sát.

Các kiến nghị thường là khuyến khích phát huy các thành tựu và khắc phục các khiếm khuyết, tồn tại trong việc thực hiện bình đẳng giới, đồng thời nghiên cứu đề xây dựng trình Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội xem xét sửa đổi, bổ sung luật, pháp lệnh hoặc ban hành mới những nội dung liên quan đến bảo đảm thực hiện bình đẳng giới. Việc thực hiện tốt vai trò này, Hội đồng dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội đã thúc đẩy, bảo đảm việc đảm thực hiện bình đẳng giới trong tất cả các lĩnh vực ngày một tốt hơn.

5.1.3 Trách nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới của Ủy ban về các vấn đề xã hội

Trong hoạt động giám sát, Ủy ban chủ động và phối hợp với Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban khác giám sát thi hành các quy định về bình đẳng giới. Hoạt động giám sát và phối hợp giám sát của Ủy ban về các vấn đề xã hội được tiến hành dưới rất nhiều hình thức để thu thập thông tin, tổng hợp, phân tích thông tin và đưa ra các đánh giá trong việc thực hiện bình đẳng giới. Từ đầu năm 2009, Ủy ban đã tiến hành nghe cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới – Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và một số Bộ, ngành báo cáo về việc thực hiện bình đẳng giới trong Bộ, ngành và lĩnh vực được phụ trách. Thông qua hoạt động này, Ủy ban đã tác động, thúc đẩy các Bộ, ngành quan tâm tới việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao, bảo đảm cho các quy định bình đẳng giới trong từng cơ quan và trong lĩnh vực được thực hiện, đồng thời Ủy ban có thêm thông tin để tổng hợp và phân tích hoạt động bình đẳng giới và từ đó đưa ra các nhận xét, đánh giá và kiến nghị các biện pháp khắc phục các khiếm khuyết trong quá trình tổ chức thực hiện bình đẳng giới với Quốc hội – cơ quan có quyền giám sát cao nhất.

Ủy ban không chỉ nghe các Bộ, ngành báo cáo, giải trình mà còn tổ chức nhiều đoàn giám sát, khảo sát ở địa phương, cơ sở đối với việc thực hiện các quy định về bình đẳng giới. Các hoạt động này đã có tác động tích cực thúc đẩy việc thực hiện bình đẳng giới ở địa phương, cơ sở. Những kinh nghiệm hay, những khiếm khuyết, tồn tại được đưa ra trao đổi, thảo luận làm cho tinh thần của các quy định về bình đẳng giới được quán triệt hơn, các biện pháp được tổ chức thực hiện ở địa phương, cơ sở mang tính thực tiễn hơn.

5.1.4 Trách nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới của đại biểu Quốc hội.

Đại biểu Quốc hội là người đại diện cho ý chí và nguyện vọng của nhân dân, thay mặt nhân dân thực hiện quyền lực nhà nước trong Quốc hội – cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất và chịu trách nhiệm về việc thực hiện nhiệm vụ đại biểu của mình trước cử tri và trước Quốc hội.

Để thực hiện trách nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, các đại biểu Quốc hội sẽ nêu những vấn đề giới cần đưa vào chương trình giám sát của Quốc hội, các Ủy ban của Quốc hội. Các đại biểu Quốc hội có thể chất vấn về những vấn đề tồn tại trong việc thực hiện bình đẳng giới với các cơ quan, tổ chức đang được giám sát, cũng như đánh giá việc tổ chức việc thực hiện và đưa ra các kiến nghị của mình với Đoàn giám sát.

Luật Bình đẳng giới cũng quy định trách nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới tại địa phương của Hội đồng nhân dân các cấp³⁹ cũng như trách nhiệm tham gia giám sát việc thực hiện pháp luật bình đẳng giới của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên⁴⁰.

5.2 CÔNG TÁC BÁO CÁO VIỆC THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

Thực hiện công tác thống kê, thông tin, báo cáo về bình đẳng giới.
Khoản 7 Điều 8 Luật Bình đẳng giới

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.
Khoản 1 Điều 25 Luật Bình đẳng giới

Tổng kết, báo cáo Chính phủ việc thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.
Khoản 4 Điều 26 Luật Bình đẳng giới

Trong hoạt động, cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị – xã hội có trách nhiệm xác định thực trạng bình đẳng giới, xây dựng và bảo đảm thực hiện mục tiêu bình đẳng giới trong cơ quan, tổ chức mình và có báo cáo hằng năm;

Công tác báo cáo việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới trong Luật Bình đẳng giới là một nội dung của quản lý nhà nước về bình đẳng giới, bao gồm báo cáo về tình hình thực hiện bình đẳng giới là một khâu quan trọng trong quá trình hoạch định và thực thi chính sách. Sau khi đã tiến hành những biện pháp cần thiết từ góc độ giới và rút ra được những bài học kinh nghiệm từ hoạt động giám sát và đánh giá có trách nhiệm giới, dựa vào những kết quả của quá trình giám sát và đánh giá việc thực hiện bình đẳng giới, chúng ta có thể viết các báo cáo khác nhau tùy theo yêu cầu và từng giai đoạn: có thể là báo cáo đánh giá hay báo cáo giám sát tiến độ thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới hoặc kết quả đạt được các mục

³⁹ Khoản 2 Điều 36

⁴⁰ Khoản 3 Điều 29

Báo cáo về tình hình thực hiện bình đẳng giới bao gồm các bước sau:

5.2.1 Chuẩn bị báo cáo

- Xác định được mục đích yêu cầu của bản báo cáo, báo cáo thường kỳ hay báo cáo chuyên đề, báo cáo đánh giá hay báo cáo giám sát tiến độ thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới hoặc kết quả đạt được các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới để từ đó xây dựng đề cương báo cáo.

- Xây dựng đề cương khái quát.

5.2.2 Kết cấu của một báo cáo

Tùy theo mỗi loại báo cáo mà cơ quan, tổ chức chịu trách nhiệm soạn thảo có thể lựa chọn một bố cục cho thích hợp, ngoài những phần tiêu đề, tên cơ quan, tên báo cáo, ở đây xin gợi ý cấu trúc và nội dung của một báo cáo gồm những phần chính như sau:

1. Lời mở đầu
2. Đánh giá chung về tình hình bình đẳng giới thuộc lĩnh vực hoặc phạm vi chịu trách nhiệm chịu trách nhiệm soạn thảo
3. Những tiến bộ trong thực hiện Luật Bình đẳng giới
4. Những thành tích chính về bình đẳng giới trong lĩnh vực hoặc phạm vi chịu trách nhiệm chịu trách nhiệm soạn thảo
5. Những thuận lợi và khó khăn trong triển khai thực hiện các chính sách và pháp luật về bình đẳng giới (nếu có thể nêu những gương hoặc mô hình điển hình)
6. Những đề xuất về giải pháp nhân rộng gương hoặc mô hình điển hình hoặc khắc phục những khó khăn
7. Phương hướng trong thời gian tới.

Danh mục tài liệu tham khảo

1. Hiến pháp Việt Nam năm 1946, 1959, 1980, 1992, NXB CTQG, Hà Nội, 2001.
2. Luật Bình Đẳng Giới 2006
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 BDG
4. Nghị định số 48/2009/NĐ-CP ngày 19/5/09 của Chính phủ quy định về biện pháp bảo đảm bình đẳng giới
5. Nghị định số 55/2009/NĐ-CP ngày 10/6/09 của Chính phủ quy định về xử phạt vi phạm hành chính về BDG
6. Luật Bình đẳng giới năm 2006 và văn bản hướng dẫn thi hành, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, năm 2008.
7. Luật Phòng, Chống Bạo lực Gia đình năm 2007.
8. Nghị định số 08/2009/NĐ-CP ngày 04/02/2009 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Phòng, Chống Bạo lực Gia đình.
9. Luật Hôn Nhân gia đình 2000
10. Bộ luật hình sự của nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, năm 2008.
11. CEDAW- Công ước về xóa bỏ các hình thức phân biệt chống lại phụ nữ
12. CEDAW - Thiết lập lại quyền cho phụ nữ, UNIFEM in Vietnam, 2006.
13. Báo cáo gộp lần thứ năm và thứ sáu về tiến hành thực hiện CEDAW tại Việt Nam giai đoạn 2000-2003.
14. Những điều cần biết về Công ước CEDAW, bình đẳng giới và chống bạo lực trong gia đình, Ban dân vận trung ương, Hà Nội, năm 2006.
15. Gender Briefing Kit, UNDP Vietnam, 2004.
16. Hướng dẫn Lồng Ghép Giới trong hoạch định và thực thi chính sách - Ủy ban vì sự tiến bộ của Phụ nữ. 2008
17. Đảm Bảo các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ phục vụ Toàn thể Nhân dân - Các phương pháp Tiếp cận Đáp ứng Giới dựa trên Quyền Con người. UNIFEM, 2008
18. Gender Mainstreaming Strategies for Labor and Social Welfare Agencies, Employers and Workers Organisation (GEM Toolkit). ILO 2007
19. Trung tâm hỗ trợ giáo dục và nâng cao năng lực phụ nữ (CEPEW): Bình đẳng giới - Vấn đề của mỗi người, từng gia đình và cả cộng đồng, Hà Nội, 2005.
20. Trung tâm hỗ trợ giáo dục và nâng cao năng lực phụ nữ (CEPEW), Quỹ Nhi đồng Liên hợp quốc (UNICEF): Thực hiện bình đẳng giới chống bạo lực với phụ nữ trong gia đình, Hà Nội, 2005.
21. Trung tâm hỗ trợ giáo dục và nâng cao năng lực phụ nữ (CEPEW): Quyền của phụ nữ trong pháp luật dân sự và hôn nhân-gia đình, Hà Nội, 2003.
22. 25 năm thực hiện Công ước về xóa bỏ các hình thức phân biệt chống lại phụ nữ (CEDAW) thực tiễn tại Việt Nam, NXB Hà Nội, năm 2008.
23. Bạo lực đối với phụ nữ nhìn từ góc độ toàn cầu, Ngu Thị Tuấn Dung, tạp chí Gia đình và Giới, số 1- năm 2007
24. Hỏi đáp về luật bình đẳng giới, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, năm 2007.
25. Hỏi đáp về Luật Bình Đẳng Giới và Quyền của Phụ Nữ. Hội Luật Gia Việt Nam và Trung Tâm Phát triển và Hội Nhập đồng biên soạn. Nhà xuất bản Văn Hóa, Hà Nội 2009
26. Mai Thi Thu and Le Thi Nham Tuyet. Women in Viet Nam, Foreign Languages Publishing House, Hanoi, 1978.
27. Lê Thị, Sù tiên bé của phụ nữ Việt Nam d-ii chỗ ở xã hội nhà, trong Phụ nữ Việt Nam, số 2, 1987
28. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm>
29. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/comments.htm>.
30. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/comments.htm>

