BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA PHỤ NỮ TRONG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

■ TS. PHAN THỊ LUYỆN (*)

"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 2006). Trong những năm qua, thực hiện pháp luật về bình đẳng giới nước ta đã đạt được những kết quả nhất định, song sự bất bình đẳng giới vẫn còn tồn tại trong nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội. Do đó, nghiên cứu về hoạt động thực hiện pháp luật bình đẳng giới có ý nghĩa quan trọng đối với quá trình chuyển pháp luật trên giấy tờ thành pháp luật trong hành động của các chủ thể. Bởi lẽ, pháp luật về bình đẳng giới chỉ phát huy được hiệu quả thực sự khi nó biến thành hành vi thực tiễn của các chủ thể pháp luật.

1. Thực trạng việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới ở nước ta

Bình đẳng giới, không có sự phân biệt đối xử giữa nam và nữ trong lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình được Đảng và Nhà nước cam kết trong các Công ước quốc tế mà Việt Nam tham gia như: Hiến chương Liên hợp quốc, Tuyên ngôn Nhân quyền thế giới, Công ước về quyền chính trị của phụ nữ, Công ước Liên hợp quốc CEDAW về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ... Bình đẳng giới cũng được ghi nhận trong Hiến pháp năm 1946, Điều 9 quy định: "Đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện"; tinh thần bình đẳng nam, nữ đã được thể hiện xuyên suốt trong các bản Hiến pháp của nước ta. Mới nhất là Hiến pháp năm 2013 nhấn mạnh: "Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới; Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội; nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới"(Điều 26).

Bình đẳng giới được cụ thể hóa trong các văn bản pháp luật như Bộ luật Dân sự, Luật Hôn nhân và gia đình, Bộ luật Lao động và đặc biệt là Luật Bình đẳng giới năm 2006 với mục tiêu: "Xoá bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới 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 đình" (Điều 4). Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2014 với nhiều nội dung quy định về lồng ghép bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật đã góp phần khẳng định và nâng cao hơn nữa vai trò, tầm quan trọng của vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi pháp luật. Để triển khai thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, năm 2010 Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 2351/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 với mục tiêu: 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. Những tiến bộ về pháp luật là một trong những yếu tố quan trọng giúp Việt Nam đạt được những tiến bộ về bình đẳng giới và phát huy vai trò của phụ nữ trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, giáo dục, lao động,...

(*) Đại học Luật Hà Nội

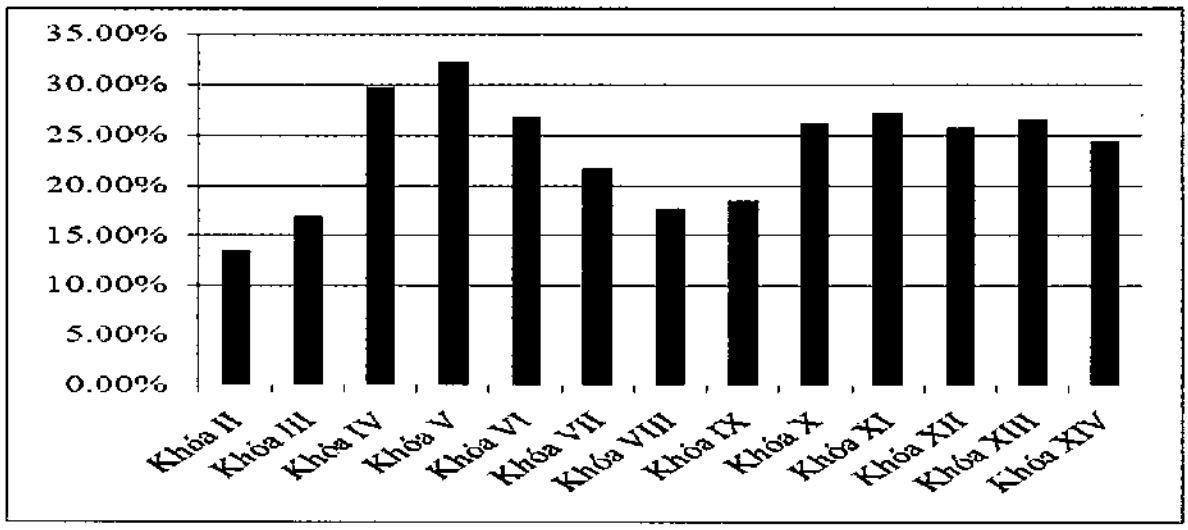
Thực hiện pháp luật là hoạt động có mục đích làm cho các quy định của pháp luật đi vào thực tiễn cuộc sống, trở thành hành vi thực tế hợp pháp của các chủ thể pháp luật. Thực hiện pháp luật về bình đẳng giới là chuyển tải được những nội dung của các văn bản pháp luật trên giấy tờ thành pháp luật trong hành động của các chủ thể pháp luật một cách có hiệu quả. Vậy thời gian qua ở nước ta pháp luật về bình đẳng giới được thực hiện như thế nào?

Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị.

Những năm qua Đảng và Nhà nước luôn quan tâm đến việc tuyên truyền, giáo dục quần chúng, đảng viên thực hiện tốt chủ trương bình đẳng giới. Đã có nhiều quy định hướng dẫn, giao chỉ tiêu nữ cho từng địa phương tuyên truyền, vận động để quần chúng hiểu và bầu đại biểu nữ vào các cơ quan Đảng, Quốc hội và chính quyền các cấp. Nhờ đó, tỷ lệ nữ trong các cơ quan Đảng, cơ quan dân cử, đoàn thể quần chúng ngày một tăng thêm; ngày càng nhiều phụ nữ giữ các trọng trách trong các cơ quan Đảng, Nhà nước và được trọng dụng trong các lĩnh vực kinh tế, xã hội. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới xác định: phấn đấu đạt tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy Đảng nhiệm kỳ 2016 - 2021 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 - 2021 trên 35%. 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. 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.

Kết quả đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2015 - 2020 cho thấy, tỷ lệ phụ nữ tham gia cấp ủy các cấp cao hơn so với nhiệm kỳ trước. Tỷ lệ cấp ủy viên là nữ cấp xã chiếm 19,69% (tăng 1,59%); cấp huyện đạt 14,3% (tăng 0,3%); cấp tỉnh đạt 13,3% (tăng 1,9%); cấp Trung ương có 17/180 ủy viên chính thức, đạt 9,4% (tăng 0,8%) và có 3 nữ là ủy viên Bộ Chính trị chiếm 15,7%[1]. Tuy nhiên, kết quả bầu cử trong đại hội Đảng các cấp nhiệm kỳ 2016 - 2021, toàn Đảng không đạt mục tiêu "không dưới 15%" cấp ủy viên là nữ[2].

Biểu đồ 1: Tỉ lệ nữ đại biểu Quốc hội qua các khóa Quốc hội



Nguồn: Tổng hợp số liệu của Văn phòng Quốc hội

Biểu đồ trên cho thấy có sự tiến bộ đáng kể trong việc tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào cơ quan quyền lực cao nhất của Nhà nước. Tỷ lệ phụ nữ tham gia vào Quốc hội tăng từ 13,34% khóa II lên 24,4% khóa XIV và có nữ là Chủ tịch Quốc hội. Tuy nhiên, tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội ở từng nhiệm kỳ có tăng nhưng chưa bền vững. Theo số liệu thống kê của Liên minh Nghị viện thế giới, với tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội như hiện nay Việt Nam hiện đang xếp thứ 54 trong tổng số 190 quốc gia được xếp hạng trên thế giới và đứng thứ 4 trong 10 nước Đông Nam Á có nghị viện.

Chính phủ nhiệm kỳ 2016-2021 có 01 nữ bộ trưởng; ở địa phương có 8/126 nữ là chủ tịch HĐND và chủ tịch UBND cấp tỉnh. Tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân nhiệm kỳ 2015-2020 cấp tỉnh là 25,17%, cấp huyện là 24,62% và cấp xã là 21,17%... Những con số trên cho thấy, tỷ lệ phụ nữ tham gia Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp so với mục tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 vẫn còn một khoảng cách xa, chưa tương xứng với vị thế và vai trò của phụ nữ trong sự nghiệp đổi mới đất nước. Sự thiếu hụt cán bộ nữ trong một số lĩnh vực quan trọng làm cho việc hoạch định kế hoạch, chính sách chưa có nhiều đại diện là phụ nữ, làm cản trở hoạt động thực hiện pháp luật về bình đẳng giới.

Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động và việc làm.

Mục tiêu đề ra trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới là giảm khoảng cách giới trong các 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. Hàng năm, trong tổng số người được tạo việc làm mới, bảo đảm ít nhất 40% cho mỗi giới (nam và nữ). Tỷ lệ nữ làm chủ doanh nghiệp đạt 30% vào năm 2015 và từ 35% trở lên vào năm 2020. 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. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê năm 2015: trong tổng số 52,4 triệu lao động có việc làm của cả nước lao động nữ chiếm khoảng 48,2% (tương ứng gần 25,3 triệu người). Việc làm của lao động nữ bấp bênh, năm 2014, tỷ lệ lao động nữ không có hợp đồng lao động là 49%, cao hơn so với nam giới là 36%[3]. Tuy nhiên, phụ nữ thường tham gia vào các công việc không chính thức và dễ bị tổn thương. Theo điều tra về nhà ở và mức sống hộ gia đình năm 2008, chỉ có 24,22% phụ nữ làm các công việc phi nông nghiệp, trong khi tỷ lệ này ở nam giới là 35,5%. Nhiều người trong số các chị em phụ nữ phải tự tạo việc làm hoặc làm việc trong gia đình. Phụ nữ làm việc trong các khu vực không chính thức có tiền công thấp hơn, tay nghề thấp hơn và ít cơ hội nâng cao tay nghề và đào tạo hơn nam giới. Vai trò kép của người phụ nữ vừa chăm sóc con cái vừa làm nội trợ cũng như tạo thu nhập cản trở người phụ nữ tham gia vào các công việc được trả công, đặc biệt là công việc trong khu vực chính thức.

Về tuổi nghỉ hưu của lao động là nữ, Điều 187 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định tuổi nghỉ hưu đối với nữ là đủ 55 tuổi và nam là đủ 60 tuổi; người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định. Nội dung của Luật này đã được cụ thể hóa trong các văn bản pháp luật khác như Luật Giáo dục đại học năm 2012 quy định: "Giảng viên có trình độ tiến sĩ, giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư công tác trong cơ sở giáo dục đại học có thể kéo dài thời gian làm việc kể từ khi đủ tuổi nghỉ hưu để giảng dạy, nghiên cứu khoa học, nếu có đủ sức khỏe, tự nguyện kéo dài thời gian làm việc, đồng thời cơ sở giáo dục đại học có nhu cầu" (khoản 4 Điều 56). Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 9/6/2015 của Chính phủ quy định về nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với cán bộ, công chức của pháp luật cho phép kéo dài tuổi công tác đối với cán bộ, công chức nữ giữ các chức vụ lãnh đạo... Những quy định mới đã phát huy sự đóng góp của một bộ phận cán bộ nữ là những người lao động trí óc, các nhà nữ khoa học, nữ cán bộ quản lý.

Hiện nay, Dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động có nội dung điều chỉnh về tuổi nghỉ hưu quy định tại Điều 187. Việc điều chỉnh tuổi nghỉ hưu là vấn đề lớn, liên quan đến hàng triệu lao động đang làm việc ở nhiều lĩnh vực, nhiều ngành nghề khác nhau. Với phương án giữ tuổi nghỉ hưu như hiện nay nam là 60 tuổi và nữ là 55 tuổi là chưa phù hợp với xu thế chung của thế giới, nhất là chưa phù hợp với khuyến nghị của Ủy ban CEDAW đối với Việt Nam. Theo đó, Việt Nam cần xem xét các điều, khoản pháp luật hiện hành liên quan đến tuổi nghỉ hưu của phụ nữ và nam giới, với quan điểm bảo đảm rằng phụ nữ được tiếp tục tham gia lao động sản xuất trên cơ sở bình đẳng với nam giới, đồng thời không phù hợp với các quy định của pháp luật Việt Nam trong việc đảm bảo quyền của phụ nữ. Có quan điểm cho rằng, quy định tuổi nghỉ hưu của lao động nữ sớm hơn nam là sự "ưu tiên", nhưng việc này có thể chưa đúng nghĩa ưu tiên bởi nó mang tính bắt buộc mà người lao động không được lựa chọn để tự quyết định phương án mà họ mong muốn. Sự khác biệt về tuổi hưu sẽ đưa đến bất lợi đối với phụ nữ, ảnh hưởng đến điều kiện hưởng hưu trí của phụ nữ khi nghỉ hưu sớm hơn nam 5 tuổi. Sự khác biệt về tuổi hưu rút ngắn thời gian làm việc, giảm cơ hội thăng tiến của phụ nữ và liên quan đến nhiều chính sách khác như: tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, đề bạt và ảnh hưởng đến mức lương hưu hàng tháng của phụ nữ.

Bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục.

Mục tiêu đề ra trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, từng bước bảo đảm sự tham gia bình đẳng nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Tỷ lệ biết chữ của nam và nữ trong độ tuổi từ 15 đến 40 ở vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng đặc biệt khó khăn đạt 90% vào năm 2015 và 95% vào năm 2020. Tỷ lệ nữ thạc sĩ đạt 40% vào năm 2015 và 50% vào năm 2020. Tỷ lệ nữ tiến sĩ đạt 20% vào năm 2015 và 25% vào năm 2020.

Trong thời gian qua, Việt Nam đã đạt được hầu hết các chỉ tiêu đề ra về bình đẳng giới trong giáo dục. Tỷ lệ giáo viên nữ các cấp học từ mầm non đến trung học cơ sở đạt chuẩn đào tạo rất cao, không có sự khác biệt giữa nam và nữ. Công bằng xã hội trong tiếp cận giáo dục đã được cải thiện, đặc biệt người dân tộc thiểu số, con em các gia đình nghèo, trẻ em gái và các đối tượng bị thiệt thòi ngày càng được quan tâm. Tỷ lệ trẻ em gái học tiểu học và trung học cơ sở tăng lên hàng năm. Năm 2015, tỷ lệ nhập học tiểu học đối với trẻ em gái là 91,5% và trẻ em trai là 92,3%. Tỷ lệ nhập học trung học cơ sở là 82,6% đối với trẻ em gái và 80,1% đối với trẻ em trai. Tỷ lệ nhập học trung học phổ thông của trẻ em gái là 63,1% và của trẻ em trai là 53,7%. Tỷ lệ nữ tốt nghiệp đại học là 36,24%, thạc sĩ 33,95%, tiến sĩ 25,96%.

Bình đẳng giới trong gia đình.

Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới đề ra mục tiêu: bảo đảm bình đẳng giới trong đời sống gia đình, từng bước xóa bỏ bạo lực trên cơ sở giới. Rút ngắn khoảng cách về thời gian tham gia công việc gia đình của nữ so với nam xuống 2 lần vào năm 2015 và xuống 1,5 lần vào năm 2020. Đến năm 2015 đạt 40% và đến năm 2020 đạt 50% số nạn nhân của bạo lực gia đình được phát hiện được tư vấn về pháp lý và sức khỏe, được hỗ trợ và chăm sóc tại các cơ sở trợ giúp nạn nhân bạo lực gia đình. Đến năm 2015 đạt 70% và đến năm 2020 đạt 85% số người gây bạo lực gia đình được phát hiện được tư vấn tại các cơ sở tư vấn về phòng, chống bạo lực gia đình.

Trong mọi xã hội, gia đình được tạo ra mang lại nhiều lợi thế cho nam giới. Sự phân công lao động truyền thống theo giới: người chồng là trụ cột trong gia đình và đem lại thu nhập chính, còn người vợ làm các công việc nội trợ và nuôi nấng con cái. Ngày nay, phong trào giải phóng phụ nữ, bình đẳng giới phát triển làm thay đổi đáng kể vai trò giới trong gia đình và bên ngoài xã hội. Vị thế người phụ nữ ngày một nâng cao trong xã hội. Sự tham gia của phụ nữ vào các lĩnh vực của đời sống xã hội làm thay đổi vị thế độc

tôn gia trưởng của nam giới. Nhưng các kết quả nghiên cứu xã hội học về phân công lao động trong gia đình trong những năm gần đây ở các địa phương, các nhóm xã hội thuộc các lĩnh vực nghề nghiệp, trình độ học vấn khác nhau đều cho thấy phụ nữ vẫn là những người đảm nhiệm phần lớn các công việc gia đình. Ngay cả những phụ nữ đi làm có thu nhập cao vẫn là người phải chịu trách nhiệm chính về việc nhà[4].

Mặt khác, bạo lực đối với phụ nữ là một trong những vấn đề nổi cộm hiện nay trong xã hội. Mặc dù Luật phòng, chống bạo lực gia đình năm 2007 đã được ban hành, nhưng theo một nghiên cứu về bạo lực gia đình năm 2010, cứ ba phụ nữ đã lập gia đình thì có một người cho biết họ đã từng bị chồng bạo lực về thể xác hoặc tình dục vào một thời điểm nào đó trong đời. Và hơn một nửa phụ nữ (58%) trong đời từng chịu bạo lực thể xác, tinh thần và tình dục[5]. Hơn nữa, tư tưởng trọng nam khinh nữ vẫn còn tồn tại, thể hiện qua việc các cặp vợ chồng thích sinh con trai, làm gia tăng mất cân đối tỷ số giới tính khi sinh (hiện nay là 113 trẻ em trai trên 100 trẻ em gái). Việc lựa chọn giới tính ngày càng phổ biến làm cho sự mất cân bằng giới tính càng trở nên trầm trọng. Nếu xu hướng này không có sự cải thiện thì khoảng hai thập niên tiếp theo sẽ dẫn đến tình trạng dư thừa nam giới so với phụ nữ cùng độ tuổi.

Những phân tích ở trên cho thấy, mặc dù đã có nhiều tiến bộ đáng kể, trên thực tế bất bình đẳng giới vẫn còn tồn tại ở nhiều lĩnh vực. Trong lĩnh vực chính trị, tỷ lệ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý các ngành, các cấp còn thấp, cơ cấu không đều, chưa tương xứng với sự phát triển của lực lượng lao động nữ. Một số ngành nghề có tỷ lệ nữ đông vẫn chưa có cán bộ nữ giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt. Trong lĩnh vực lao động, việc làm, thời gian lao động của nữ giới nhiều hơn nhưng thu nhập của lao động nữ chỉ bằng 86% của nam giới. Mặt khác, trong gia đình, người phụ nữ phải làm nhiều công việc nội trợ và chăm sóc con cái hơn nam giới, nhiều khi giá trị của các công việc đó không được thừa nhận một cách hợp lý. Nghiêm trọng hơn, nhiều phụ nữ phải chịu đựng tình trạng bạo lực gia đình từ phía người chồng.

2. Một số giải pháp phát huy vai trò của phụ nữ trong thực hiện pháp luật về bình đẳng giới

Một là, tuyên truyền, phổ biến các quy định của pháp luật về bình đẳng giới giúp phụ nữ biết, hiểu và thực hiện các quy định của pháp luật, góp phần nâng cao vị thế, vai trò của mình trong gia đình và ngoài xã hội. Tuyên truyền, giáo dục về bình đẳng giới thông qua nhiều hình thức giúp cho phụ nữ thấy rõ thực trạng của vấn đề bất bình đẳng giới đang ngăn cản sự phát triển xã hội. Qua đó làm thay đổi nhận thức và hành vi của phụ nữ về giới và bình đẳng giới theo hướng tiến bộ, giúp họ khẳng định được bản thân trong gia đình và xã hội. Thông qua các cuộc họp, hội thảo, hội nghị cần phát huy vai trò của các phương tiện thông tin đại chúng trong việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật về bình đẳng giới với nhiều hình thức phong phú, đa dạng như: phát thanh, truyền hình, tạp chí, tờ rơi, hội thi... Tiến hành lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong nhiều hoạt động chuyên đề của từng cơ quan và trong nhiều chương trình, dự án kinh tế - xã hội khác ở các cấp, các ngành, các địa phương.

Hai là, thay đổi nhận thức của phụ nữ về vai trò và vị thế của nữ giới trong gia đình và ngoài xã hội. Trong thực tế, vị thế và vai trò của người phụ nữ chịu nhiều tác động từ các yếu tố truyền thống văn hóa, phong tục, tập quán, với tiềm thức dành nhiều sự ưu tiên cho nam giới. Quyền của nam giới trong hôn nhân được coi là chính đáng và đúng với trật tự. Đó là một sự cản trở lớn đối với việc thực hiện pháp luật bình đẳng giới ở nước ta. Muốn thực hiện được quyền bình đẳng, phụ nữ phải là người chủ động trong lựa chọn bạn đời, thỏa thuận rõ ràng việc phân công lao động trong gia đình, nuôi dạy con... cởi bỏ sợi dây ràng buộc vào công việc nội trợ được viện vào việc nó kết bằng những giá trị của tình yêu thương và gắn bó chặt chẽ, xây dựng mô hình gia đình đối xứng. Để thực hiện được mục tiêu bình đẳng giới mang tính bền vững, ngành giáo dục phải xây dựng

chương trình hành động nhằm định hướng và thay đổi hành vi của nam, nữ từ giáo dục mầm non, tiểu học. Thay đổi quan điểm cho rằng chăm sóc gia đình là trách nhiệm của phụ nữ, giáo dục con cái, chăm lo gia đình là trách nhiệm của phụ nữ.

Ba là, tích cực nâng cao trình độ văn hóa, trình độ tay nghề để nâng cao vị thế và vai trò của phụ nữ trong xã hội. Người phụ nữ phải ý thức được đầy đủ vai trò của mình trong xã hội mới có thể nắm bắt được những cơ hội, khẳng định vị thế trong xã hội. Để thực hiện được sự bình đẳng với nam giới, phụ nữ phải thường xuyên trau dồi trình độ học vấn ngang bằng với nam giới. Lao động nữ trình độ văn hóa tối thiểu phải hết phổ thông trung học để có thể tham gia vào các lĩnh vực sản xuất được cơ giới hóa, tự động hóa và sử dụng mạng lưới thông tin điện tử. Mặt khác, sự phát triển của nền kinh tế tri thức đòi hỏi họ có trình độ chuyên ngành như cao đẳng, đại học, sau đại học, đồng thời có kiến thức liên ngành, đa ngành bởi vì hoạt động sản xuất ngày nay thường là sự tiếp cận liên ngành.

Bốn là, thực hiện tốt các quy định pháp luật về bình đẳng giới tại các cơ quan, đơn vị, địa phương tạo cơ hội nâng cao vị thế, vai trò cho phụ nữ. Các quy định của pháp luật hiện hành quan tâm tới phụ nữ, nhưng mới chỉ ở trên giấy tờ. Việc áp dụng pháp luật ở các cơ quan khác nhau, trong bối cảnh cụ thể, phụ thuộc nhiều vào cách thức người đứng đầu cơ quan phát huy năng lực của phụ nữ, tạo ra các cơ hội cho sự phát triển của lãnh đạo nữ. Nhiều nghiên cứu cho thấy, phụ nữ bị đánh giá khắt khe hơn nam giới. Sự khác biệt về kỳ vọng có nghĩa, lãnh đạo nữ được trông đợi thể hiện cả phẩm chất "nam" và "nữ". Ví dụ, người ta mong đợi lãnh đạo nữ kết hợp các kỹ năng quản lý với phẩm chất mềm mại và cảm tính. Tuy nhiên, quá nhiều đức tính nam giới sẽ bị coi là không nữ tính và quá quyết đoán. Rà soát các kết quả nghiên cứu nhấn mạnh tầm quan trọng của giải quyết quan niệm của cả nam và nữ như là bước đi chủ chốt phá bỏ rào cản[6]. Cần có những chính sách cụ thể trong chiến lược xây dựng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đề bạt cán bộ nữ và chính sách giúp giảm gánh nặng gia đình cho phụ nữ.

Năm là, hoàn thiện các quy định của pháp luật về bình đẳng giới, tạo điều kiện cho sự tham gia của phụ nữ phát huy vai trò của mình trong xã hội. Luật Lao động sửa đổi phải đảm bảo nam và nữ nghỉ hưu ở tuổi tối đa và tối thiểu như nhau. Để Bộ luật Lao động sửa đổi phù hợp với thực tiễn đời sống xã hội cần tổ chức cuộc khảo sát xã hội học trên phạm vi toàn quốc lấy ý kiến rộng rãi của người lao động về tuổi nghỉ hưu. Người lao động và xã hội được quyền quyết định tuổi nghỉ hưu như hiện nay hay phải cao hơn hoặc thấp hơn là phù hợp. Kết quả điều tra xã hội học sẽ là cơ sở thực tiễn quan trọng để các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đưa ra các quyết định phù hợp. Việc lấy ý kiến của nhân dân phải được thực hiện công khai và khoa học, tránh hiểu nhầm là dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi chỉ muốn nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ, chứ không nghĩ là vì mục tiêu bình đẳng giới, bởi tuổi nghỉ hưu như nhau của lao động nam nữ về nguyên tắc mới là bình đẳng, vừa mang tính nhân văn, vừa phù hợp với khuyến nghị đối với Việt Nam của Ủy ban CEDAW, Ủy ban thuộc Liên hợp quốc về chống mọi sự phân biệt, đối xử với phụ nữ □

Ghi chú:

(1) http://dangcongsan.vn/nguoi-dai-bieu-nhan-dan/quoc-hoi-voi-cu-tri/dau-la-rao-can-voi-phu-nu-tham-gia-chinh-tri-375379.html

(2) http://www.xaydungdang.org.vn/Home/PrintStory.aspx?distribution=8849&print=true

(3) http://www2.unwomen.org/~/media/field%20office%20eseasia/docs/publications

(4) Mai Huy Bích, *Xã hội học gia đình,* Nxb Khoa học xã hội, H.2011, tr.63.

(5) Tổng cục Thống kê, *Báo cáo Nghiên cứu quốc gia về bạo lực gia đình với phụ nữ ở Việt Nam,* 2010, tr.20.

(6) UNDP, *Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam,* 2012.